

EDICIÓN 2024

Automoción

Tendencias Globales de Recursos Humanos

Knowledge
HUB

Gi Group
HOLDING

EDICIÓN 2024

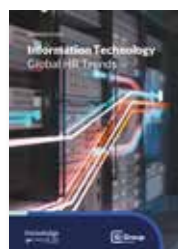
Automoción

Tendencias Globales de Recursos Humanos



Gi Knowledge Hub es el centro de estudios global de Gi Group Holding, cuyo objetivo es adquirir y difundir conocimientos sobre la evolución del mercado laboral. Trabaja con centros de investigación reconocidos e instituciones académicas, recogiendo datos verificados de candidatos, sindicatos, gobiernos y corporaciones, con el fin de elaborar informes autorizados que abarquen un amplio rango de sectores.

En España, Gi Group Holding ha lanzado en 2023 además **Gi Data Hub**, centro de investigación y divulgación de conocimiento sobre el mercado laboral español y los RRHH. Enfocado en la investigación y la innovación en Recursos Humanos, la misión de este centro es ser generador de ideas y soluciones altamente valoradas que promuevan la calidad y el bienestar en el mundo del trabajo, contribuyendo así al crecimiento sostenible de individuos y organizaciones a nivel global.



2024

IT
España & Global



2023

Logística
España & Global



2024

Edadismo: Impacto en el mercado laboral
España



2023

Impacto de la IA en el mercado laboral
España



2022

Mercado laboral dentro de 5 años
España



Contenidos

Introducción	9
Capítulo 1	
Perspectiva de la Industria	10
Capítulo 2	
¿Cómo está evolucionando la Industria automovilística?	14
Capítulo 3	
Reputación de la industria	24
Capítulo 4	
Impacto de las nuevas tecnologías	34
Capítulo 5	
Fuerza laboral del futuro	44
Capítulo 6	
Aceleración de la contratación Internacional	56
Capítulo 7	
Igualdad en la automoción	62
Conclusiones	72
Eurostyle Systems x Gi Group Holding	76
Quiénes somos	78
Infografía: La automoción... de un vistazo	80
Guía salarial: Operarios técnicos	82
Guía salarial: Professionals, Middle & Senior Management	87
Metodología	93



Introducción

El sector de la Automoción está experimentando una revolución tecnológica

Los avances tecnológicos, especialmente en la producción de vehículos, están marcando los límites y redefiniendo el concepto tradicional de movilidad. La implementación de sistemas de automatización orientados a mejorar la seguridad y la productividad están imperando con más fuerza en la industria. Las tendencias de economía compartida, incluidos los servicios de transporte compartido, reflejan aún más los cambios en los comportamientos y preferencias de los consumidores. La sostenibilidad se ha convertido en un actor clave, impulsado por un escenario global orientado a reducir la huella de carbono, fomentando la demanda de vehículos eléctricos.

Nuestro riguroso estudio, en el que han colaborado más de 6.500 personas a lo largo de 11 países, revela que si bien el sector es percibido por la ciudadanía como físicamente exigente además de conservador, el cambio en los sistemas de movilidad tiene el potencial de hacerla más atractiva e inclusiva.

Esta evolución no solo hace que se vislumbre un futuro dinámico para la industria automovilística, sino también un cambio de tendencia de su papel en el mercado laboral. Si las empresas quieren prosperar gracias a esta transformación, deben estar listas para abordar el cambio e invertir en sus empleados, proporcionándoles oportunidades estratégicas para adquirir nuevas habilidades y fomentando la pertenencia en sus equipos.

Situando a las personas en el centro, la industria automovilística tendrá más probabilidades de atraer y retener al mejor talento, de adaptarse eficientemente a las demandas cambiantes del mercado y de mantener una imagen de marca sólida y positiva entre los consumidores que cada vez exigen más prácticas sostenibles a las empresas.

Comprometámonos a dar forma a un futuro en el que una industria automovilística en constante cambio prospere al sincronizar su crecimiento con el empoderamiento de su fuerza laboral.

.1

Perspectiva de la Industria

.2**.3****.4****.5****.6****.7**

La industria automovilística ha experimentado un declive en los últimos cuatro años, evidenciado por una pérdida de ingresos y una menor producción de vehículos. Si bien la economía global ha afectado a la mayoría de los sectores en cierta medida, la industria automovilística se ha enfrentado a desafíos únicos:

- **La percepción y el precio de las fuentes de combustible**, como la gasolina, que está llevando a los consumidores a posponer o cancelar sus compras de vehículos.
- **Las dudas de los consumidores sobre los vehículos eléctricos**, que están afectando a las ventas, bien por dudas sobre el rendimiento de los vehículos, bien por no estar convencidos de que será el modelo predominante a futuro.
- El **aumento de precios** de los componentes utilizados en la fabricación de vehículos, que está obligando a los fabricantes de automóviles a reevaluar los materiales que utilizan.
- **Los cambios en los hábitos de movilidad** están afectando también a las ventas, ya que algunos segmentos de clientes optan por otras opciones como el renting y el uso compartido.
- **La escasez de materias primas y chips**, que está obligando a los fabricantes a redefinir los componentes que utilizan en sus vehículos.

La **pandemia de la Covid-19** fue un factor clave en muchos de estos desafíos. Además de contribuir a la escasez de materiales, inició la transición hacia el trabajo remoto, lo que ha reducido la cantidad de personas que se desplazan al trabajo. Naturalmente, la reducción global de trabajadores que necesitan desplazarse, ha tenido un efecto negativo en las ventas de automóviles.





Escasez de semiconductores una desaceleración global

La escasez de materiales ha sido extremadamente problemática para algunos fabricantes. Por ejemplo, la escasez global de semiconductores ha aumentado los tiempos de fabricación de un promedio de **3-4 meses a 10-12 meses**.

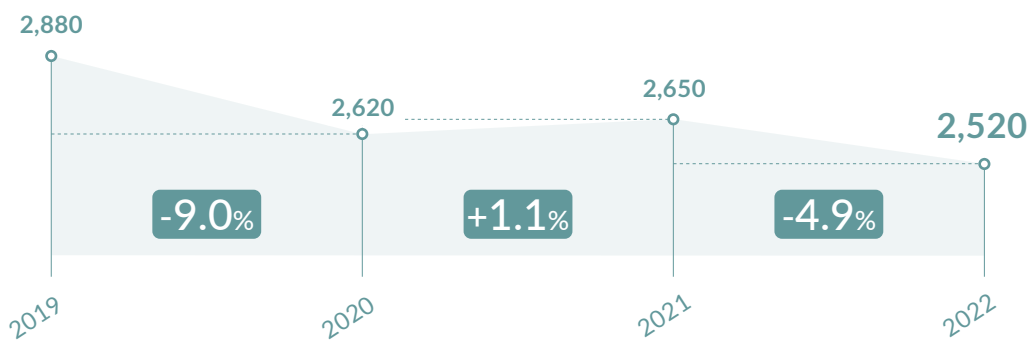
¿Cómo han afectado estos desafíos a la industria?

Este declive comenzó en 2020, con una caída de los ingresos totales del sector del 9% de 2.880 millones de dólares en 2019. Sin embargo, el mercado se encuentra ahora en una fase de lenta recuperación. Sus ingresos fueron de 2.520 millones de dólares¹ en 2022 y se espera que alcancen los 2.560 millones de dólares en 2023.

1.Fuente
IBIS world, 2023

Fuente
IBIS world, 2023

Ingresos mundiales de la industria de fabricación de vehículos (en miles de millones), 2019-2022



Focus
España

En 2022 la producción se incrementó en casi un 6% en dicho año, situándose en torno a los 2,2 millones de unidades. Ya en 2023, la situación fue aún mejor. A fin de cuentas, las fábricas cerraron el año con una producción próxima a los 2,5 millones de vehículos, esto es, cerca de un 10,5% que el volumen con el que se finalizó en 2022.

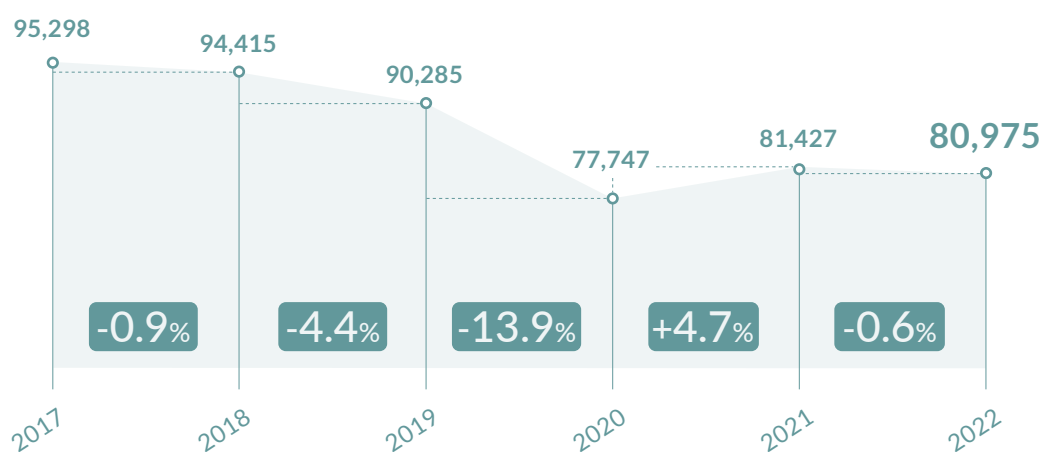
Estas fluctuaciones se reflejan en los volúmenes de ventas del sector. Las ventas comenzaron a disminuir en 2018, pero vimos una fuerte caída del 13,9 % en 2020, con unas ventas que descendieron a 77.7 millones de unidades.

1.Fuente
MarkLines, 2023

Las ventas comenzaron a aumentar nuevamente a partir de 2021, llegando a los 81.4 millones de unidades en todo el mundo.

Fuente
MarkLines, 2023

Ventas globales de vehículos ligeros (en miles), 2017-2022



.1

¿Cómo está evolucionando el sector automovilístico?

.2

.3

.4

.5

.6

.7

Durante mucho tiempo, la industria automovilística se ha visto estancada. Muchos la perciben como liderada por hombres, altamente competitiva y que ofrece trayectorias profesionales menos atractivas en comparación con otros sectores. Pero la **industria automovilística está ahora al borde de una transformación.**

Las empresas se enfrentan a presiones logísticas y legales que las obligan a actualizar sus productos. Los consumidores están reconsiderando su relaciones con los automóviles y cómo quieren acceder a ellos. Y finalmente, las nuevas tecnologías permiten a los fabricantes de automóviles **ofrecer vehículos sostenibles, inteligentes y eficientes energéticamente.**

Las empresas automovilísticas no tienen otra opción que moverse con los tiempos, pero muchos dentro del sector ven esto como una **oportunidad de crecimiento.** El sector tiene una nueva oportunidad aprovechar el cambio, apostando por la innovación, apoyando la **sostenibilidad** y **modernizando sus prácticas de contratación** para atraer el mejor talento posible.

Este estudio revela que muchas empresas del sector ya se están sumando a este cambio, pero probablemente el camino presente giros inesperados. En este capítulo, exploraremos cómo está cambiando la industria.

Giovanni De Maria

Senior Consultant General Management, KFT Gruppo Zucchetti Automotive

“Debido a la escasez de materias primas, necesitamos rediseñar los dispositivos para que no dependan de “chips inalcanzables”. Satisfacer esta necesidad es un desafío para nuestras estructuras de I+D. Para actualizar nuestra gama de productos, necesitamos cubrir una brecha de habilidades en profesionales de software y firmware y en este sentido, la formación académica para la industria automovilística debe estar alineada, basarse en caminos altamente especializados, con el fin de conseguir un conocimiento profundo del mundo nuevo conectado.”



¿Cuáles son los principales cambios que se avecinan?

Hay grandes cambios a la vuelta de la esquina. Según las principales entrevistas cualitativas realizadas a líderes en el sector, hay **cuatro tendencias clave** que están ocurriendo dentro de la industria automovilística.

1.El auge de los vehículos eléctricos

Los gustos de los consumidores en cuanto a vehículos están experimentando una importante evolución. Los usuarios de vehículos de hoy en día buscan formas de **ahorrar costes** y ser más **respetuosos con el medio ambiente**, y los vehículos eléctricos ofrecen ventajas significativas en ambas áreas.

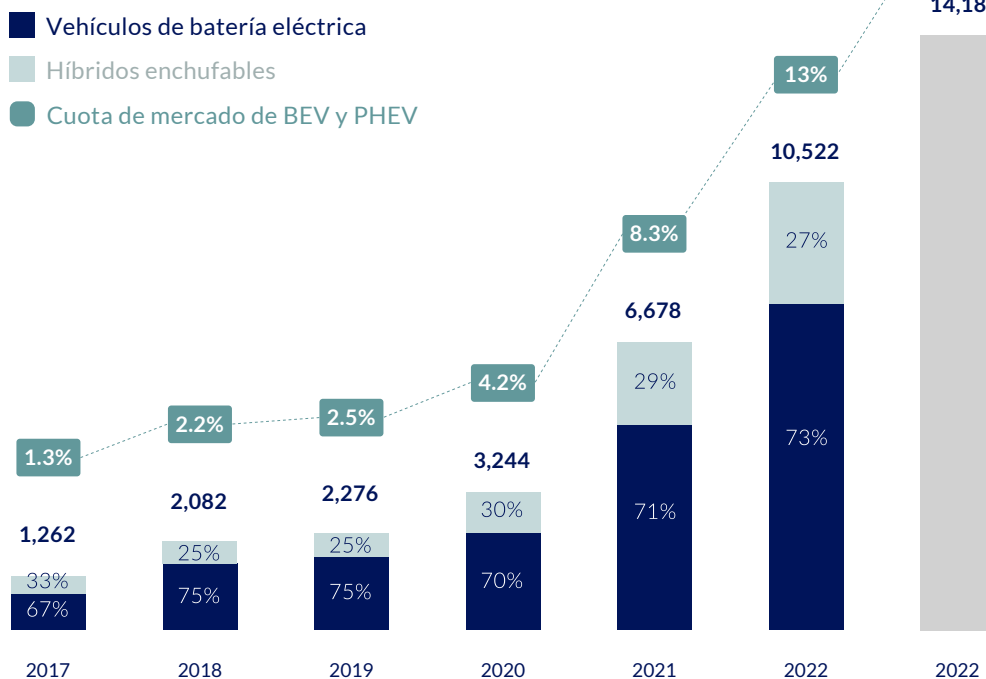
Esta tendencia ya es evidente en las cifras de ventas recientes. Los fabricantes vendieron **14,18 millones de automóviles eléctricos nuevos e híbridos enchufables en 2023**, frente a los 10,52 en 2022 y los 6,76 millones en 2021.

Los expertos predicen que se venderán 40 millones más de automóviles al año en los próximos siete años. Esto se debe no solo a los cambios en las demandas de los consumidores, sino también a los **objetivos gubernamentales** de eliminar los motores de combustión interna (ICE) en 36 países. Según estas tendencias, para 2030, la implementación de vehículos eléctricos eliminará la necesidad de cinco millones de barriles de petróleo por día.

1.Fuente
IEA

Fuente
EV-Volumenes,
2023

Ventas globales de BEV y PHE (en miles), 2017-2022



Los expertos predicen que tres quintos de los empleos actuales en la fabricación de vehículos cambiarán a vehículos eléctricos y sus baterías. Los vehículos eléctricos tienen menos piezas y requieren menos mano de obra para ensamblarse, pero es probable que se creen nuevos puestos en la cadena de suministro de baterías fuera de las fábricas de automóviles.

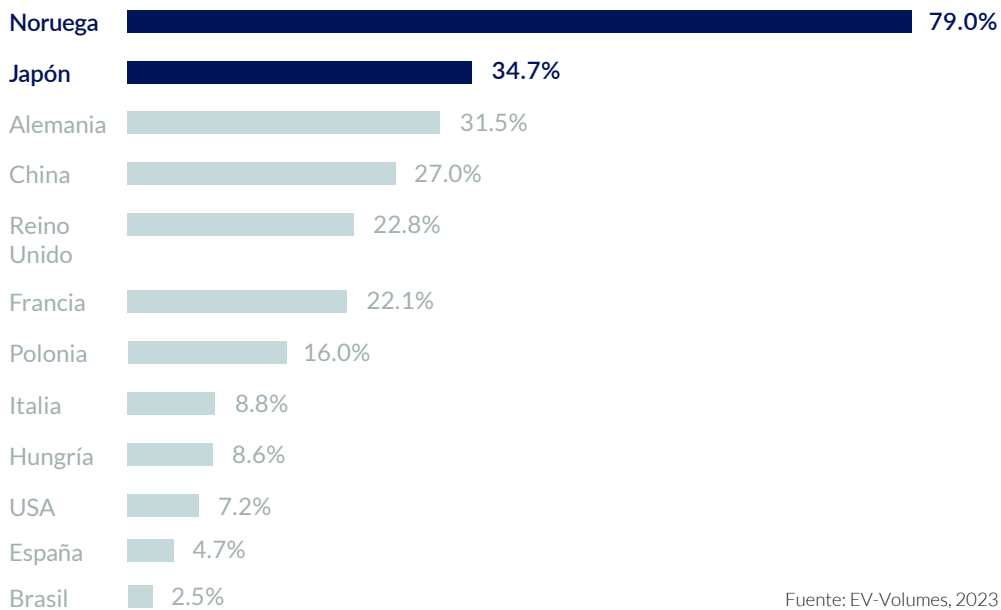
Con este cambio clave, habrá una creciente demanda de profesionales especializados en el diseño, desarrollo y producción de vehículos eléctricos. Los fabricantes probablemente buscarán contratar puestos como **ingenieros de vehículos eléctricos, especialistas en baterías y expertos en infraestructura de carga.**



¿Quién lidera la carrera de los vehículos eléctricos e híbridos?

Los vehículos eléctricos son más populares en Noruega, donde tienen el 79 % de la cuota de mercado. Sin embargo, China tiene el mayor volumen total de ventas, alcanzando los ocho millones en 2022.

Cuota de mercado de vehículos eléctricos e híbridos enchufables (como porcentaje de ventas totales de vehículos en el 2022)



2. Aumento de la presión para reducir emisiones y aprovechar la energía limpia

Los gobiernos de todo el mundo están intensificando **sus esfuerzos en sostenibilidad** al implementar nuevas legislaciones para controlar las emisiones CO2. Muchos países y continentes están trabajando para alcanzar emisiones de carbono “Net Zero” con el fin de combatir el cambio climático.

Algunos fabricantes de automóviles ven los combustibles sintéticos como la solución más práctica. Pero esta perspectiva no es compartida por todos, especialmente porque los combustibles sintéticos son más caros. En consecuencia, **muchos fabricantes de automóviles ven a los vehículos eléctricos como la única solución viable.**

Bajo este escenario, los fabricantes de automóviles están bajo presión para realizar cambios importantes en sus vehículos. En las próximas décadas, es probable que el mundo vea la eliminación gradual de los vehículos de combustión interna a favor de los vehículos eléctricos y aquellos que pueden utilizar combustibles alternativos.



¿Qué iniciativas de Net Zero están en marcha?

Al menos 36 países tienen programas de Net Zero en marcha, y muchos están implementando legislación que se centra específicamente en los vehículos.

- El Reino Unido prohibirá la venta de automóviles con motores de combustión interna (ICE) para 2030.
- Estados Unidos también tiene como objetivo que el 50 % de todos los nuevos automóviles de pasajeros y furgonetas ligeras sean vehículos de emisiones cero para 2030.
- La Unión Europea está implementando legislación para eliminar las emisiones de carbono de los vehículos. Los nuevos vehículos deben emitir un 55 % menos de CO₂ para 2030 (en comparación con los niveles de 2021).
- Japón tiene como objetivo que las ventas de vehículos eléctricos alcancen el 100 % (incluyendo híbridos) para vehículos de pasajeros en el 2035 y para vehículos comerciales ligeros en el 2040.
- Corea tiene como objetivo que el 50 % de las ventas de automóviles de pasajeros sean híbridos o híbridos enchufables y el 33 % que sean vehículos eléctricos para 2030.

Estas iniciativas también son una gran fuente de crecimiento en el empleo. Los empleos en energía limpia ya superan a los de los combustibles fósiles en todo el mundo, y se proyecta que crecerán aproximadamente de 33 millones en la actualidad a casi 55 millones en 2030.

3. Avances en tecnología

En los últimos años, los tecnólogos han estado diseñando y desarrollando Vehículos Conectados y Autónomos (CAVs, por sus siglas en inglés). Los gobiernos de todo el mundo están comenzando a otorgar licencias para vehículos autónomos, y los expertos en movilidad coinciden en que los CAVs cambiarán el mundo.

Los CAVs tienen el potencial de ofrecer un gran valor a la industria automovilística y generar miles de millones de dólares en ingresos en la próxima década. **La integración de tecnologías avanzadas**, como la conectividad IoT, capacidades autónomas y análisis de datos, **cambiará el concepto de los automóviles**. Los fabricantes de automóviles que puedan poner a disposición del público innovaciones en CAV estarán en una posición ventajosa.

A medida que la industria centra su atención en estas áreas, los fabricantes necesitarán cada vez más profesionales *white collar* en áreas como ingeniería de vehículos autónomos, análisis de datos y ciberseguridad. Al mismo tiempo, es probable que los fabricantes dependan menos de trabajadores *blue-collar* que no tengan estas habilidades.

Nicola Marsala

General Manager, Nio Italy

“Antes, era estratégico diseñar y fabricar internamente el chasis, las piezas mecánicas y los motores. Sin embargo, hoy en día, lo esencial es tener un avanzado conocimiento interno de desarrollo de software, conducción autónoma, motores eléctricos, tecnología de baterías y microchips; porque, al igual que otros dispositivos digitales para consumidores, la experiencia de la interfaz de usuario se está convirtiendo en uno de los nuevos elementos distintivos de la marca”.

Mario Del Vecchio

Managing Director, Enginium

“Para mantenerse a la vanguardia en el mercado se requiere la rápida adopción de nuevas tecnologías, tendencias y una mentalidad impulsada por el software. Las tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y la conectividad están transformando las expectativas de los consumidores y los servicios que demandan, haciendo que los vehículos sean más eficientes y atractivos. Sin embargo, estos avances crean nuevos desafíos técnicos, como la ciberseguridad.”



4. El cambio hacia la movilidad basada en suscripciones: el auge del renting

Los consumidores de hoy están adoptando nuevos modelos de negocio que ofrecen formas convenientes y flexibles de acceder a los productos que necesitan. Muchas empresas venden ahora a los clientes a través de modelos de suscripción, donde **el usuario paga solo por el acceso al producto**.

En un mundo cada vez más digital en el que cada día menos personas necesitan conducir hasta el trabajo, estos modelos de suscripción están ganando terreno en la industria automovilística. **La industria automovilística basada en suscripciones**, que comenzó con 3.6 mil millones de dólares en 2019, **se espera que crezca a 12 mil millones de dólares para 2027**.



¿Quién lidera la carrera de los vehículos eléctricos e híbridos?

Paquete fijo	Los consumidores compran un paquete fijo de productos o servicios a un precio recurrente ventajoso (por ejemplo, seguro, asistencia en carretera, mantenimiento de vehículos).
Afiliación	Los consumidores se suscriben a un programa de pago con varios beneficios o servicios exclusivos (por ejemplo, descuentos, eventos especiales, acceso VIP).
Pack cliente	Los consumidores se suscriben a una caja estandarizada donde la mezcla de productos es decidida por la empresa según el perfil / comportamiento del consumidor.
Pago por uso	Los consumidores se suscriben a un servicio con una tarifa basada en el uso que se calcula al final del período de facturación (por ejemplo, los consumidores pagan por los kilómetros que recorren)
Reposición & bT	Los consumidores se suscriben a un servicio que concede automáticamente la reposición de cierto producto, basado en su consumo.



Focus
España

José Luis Aguado

Operations Manager, Gi Group Holding Spain

Existe todavía una gran incertidumbre en los centros de producción de nuestro país. La producción de vehículos eléctricos tiene una tendencia ascendente pero lenta y con claras diferencias entre mercados. En España aún las ventas de este tipo de vehículos 100% eléctricos no llegan al 3% y lo algo similar ocurre en otros muchos países a nivel mundial. Las últimas noticias sobre la evolución positiva de la tecnología de vehículos movidos por Hidrógeno y el desarrollo de los combustibles sintéticos, como alternativa para seguir utilizando los vehículos con motor de combustión, arrojan nuevas incertidumbres al mercado.

Además, el problema de abastecimiento de semiconductores, que se inició después de la pandemia, aún está provocando la parada intermitente de la producción en las fábricas de automóviles europeas. Por otro lado, el incremento en los costes de la mano de obra menos cualificada y la escasez de profesionales cualificados también origina problemas para la producción y el desarrollo de nuevos productos y nuevas tecnologías.

Por todo ello se percibe una gran incertidumbre por parte del comprador sobre por qué tipo de vehículo decantarse, que ha ocasionado un crecimiento de la industria del renting en nuestro país.



Cómo la economía circular puede reactivar el mercado laboral para trabajadores blue collar

El remanufacturing – la renovación de piezas usadas o defectuosas –, es una subindustria que también está creciendo. Se espera que el tamaño de este mercado, que fue de 60.78 mil millones de dólares en 2022, alcance los 124.62 mil millones de dólares para 2030.

Hay **numerosos beneficios en el reacondicionamiento de piezas de vehículos**, como las baterías de litio de alta capacidad que alimentan los vehículos eléctricos. En primer lugar, **los fabricantes pueden aumentar sus ganancias sin necesidad de invertir en materiales costosos**, al mismo tiempo que obtienen acceso a nuevos modelos de negocio en la industria automovilística 4.0.

Además, **el consumidor gasta menos debido al precio más bajo de los productos reciclados**. Al mismo tiempo, **el medio ambiente se beneficia** gracias a la reducción de la necesidad de procesar materias primas y componentes de energía, y a la disminución de los residuos producidos.

Finalmente, **el mercado laboral crece porque el reacondicionamiento de piezas requiere mano de obra manual en cada etapa**. Los robots simplemente no son prácticos para muchos de los procesos requeridos, como desenroscar un tornillo o abrir una carcasa de batería. Los robots tampoco pueden cumplir las habilidades de resolución de problemas necesarias para desmontar una amplia gama de productos cuando cada uno requiere un enfoque individual.

Naturalmente, esta es una excelente noticia para los trabajadores blue-collar cuyos empleos están amenazados por la automatización. A medida que este nuevo mercado crezca, **habrá muchas oportunidades para los trabajadores** que deseen recibir capacitación adicional y continuar empleados en la industria automovilística.

Sonia Bonfiglioli

President, Bonfiglioli Group

Hoy en día, existe una necesidad de inventar nuevas soluciones de reciclaje para enfrentar el desafío de la escasez de materias primas y estamos muy comprometidos en proporcionar soluciones mecatrónicas y digitalizadas para satisfacerlas. Es probable que el mercado se divida en subsegmentos, como el mercado textil y el mercado de reciclaje de textiles y que lo mismo ocurra con los semiconductores, las materias primas y los metales de tierras raras.



El reciclaje de baterías. ¿Una ruta hacia nuevos ingresos?

Las baterías de vehículos eléctricos aún pueden retener el 80 % de su capacidad incluso cuando ya no cumplen con los estándares para su uso en vehículos eléctricos. Dado que la capacidad restante representa teravatios-hora de almacenamiento, **pueden utilizarse potencialmente en una variedad de aplicaciones electrónicas diferentes.**

En consecuencia, **las baterías de vehículos eléctricos representan una clara oportunidad de ingresos** para la industria del remanufacturing. Sin embargo, aunque las empresas ya han comenzado a realizar ensayos de segunda vida con ellas, todavía existen numerosos desafíos tecnológicos y regulatorios por delante.

Debido a los materiales utilizados en las mismas, la industria del remanufacturing necesitará una **guía clara sobre el empaquetado, la certificación, la estandarización y la responsabilidad de la garantía de las baterías de vehículos eléctricos usadas.** La Directiva de Baterías de la Unión Europea está trabajando en su actualización, para ofrecer orientación sobre cuestiones clave, como los niveles mínimos de metales reciclados utilizados en las baterías.



.1

Reputación de la Industria

.2**.3****.4****.5****.6****.7**

Debido al cambiante panorama económico, tecnológico y político, la industria automovilística se encuentra bajo una presión constante para evolucionar rápidamente. Nos encontramos en un momento crítico para las empresas de automoción, donde **atraer y retener a empleados que puedan ofrecer las habilidades especializadas que necesitan** es clave.

Sin embargo, la industria automovilística **se enfrenta a una serie de desafíos** en lo que respecta a la contratación de personal.

Como resultado, **nunca ha sido tan importante que las empresas de automoción considerasen la reputación del sector**, tanto para los empleados dentro como fuera de la industria. Habitualmente cada vez más los profesionales buscan carreras en empresas dinámicas y orientadas a futuro y pueden verse desalentados si no existe una cultura que fomente la innovación.

En este contexto, las empresas de automoción tienen que ser capaces de competir con otros sectores punteros y conocidos por ofrecer salarios competitivos, otros beneficios y oportunidades de desarrollo profesional.

Victor González Franco

Plant Manager, Eurostyle Systems

Tenemos que adaptarnos a las necesidades de una generación más joven y en constante evolución de trabajadores. Las oportunidades más atractivas que podemos ofrecer implican el desarrollo continuo de la carrera. Cuando los candidatos solicitan trabajar para nosotros, pueden estar seguros de que ofrecemos lo que se podría llamar "estabilidad en evolución". Ofrecemos a los empleados la oportunidad de crecer dentro de la empresa y les damos acceso a futuros ascensos. Los candidatos trabajan con las tecnologías más punteras y aprenden los últimos métodos de producción o construcción, lo cual es interesante y desafiante. Debido a nuestra participación en grupos regionales de instalaciones de producción, nuestros empleados tienen acceso a la movilidad laboral futura con roles en diferentes plantas de todo el mundo".



¿Cómo de atractivo es el sector de la automoción en comparación con otros sectores?

Como parte de nuestra investigación, preguntamos a trabajadores tanto dentro como fuera de la industria automovilística: “¿Cuál crees que es el mejor sector para trabajar?”

Observando las puntuaciones agregadas de ambos grupos, la industria automovilística ocupó el puesto 12, lo que indica claramente que el sector se enfrenta a desafíos en su reputación.

Fuente

Encuesta internacional de Gi Group Holding, automovilística - 2023

¿En qué sector crees que es mejor trabajar?



Es evidente que la industria automovilística tiene mucho espacio para mejorar en comparación con otras industrias. ¿Pero opinan lo mismo todos los grupos poblacionales?

Para desarrollar esta pregunta, dividimos los datos por género y grupo de edad. La industria resultó ser ligeramente más atractiva para los hombres, que la clasificaron en el noveno lugar, en comparación con el duodécimo lugar para las mujeres.

Los datos también mostraron que los trabajadores más jóvenes, es decir, la Generación Z y los Millennials, encontraron el sector ligeramente más atractivo que la Generación X y los Baby Boomers. Sin embargo, hay un dato que cabe resaltar: tanto la Generación Z como los Millennials puntuaron al sector como el más atractivo.

Posicionar las empresas de automoción como altamente innovadoras y centradas en la tecnología, pueden aumentar claramente el atractivo para los trabajadores más jóvenes interesados en IT. Además, la **alta demanda del sector de roles especializados y el enfoque creciente en la innovación podrían interesar a candidatos** que buscan trayectorias profesionales alternativas en tecnología.

Fuente
Encuesta internacional de Gi Group Holding, automovilística - 2023

Reputación del sector automovilístico según la generación



Marco Santucci

Chief Executive Officer, Jaguar Land Rover Italia

“La pregunta no es si el sector automovilístico es atractivo o no, sino si la “empresa en sí” puede ser la mejor opción para un recién licenciado. Las organizaciones deben esforzarse por ser innovadoras, proyectarse hacia el futuro y ofrecer nuevas formas de reclutamiento y experiencia laboral.”

¿Cuáles son los principales factores de motivación para el talento en el sector?

Para atraer el mejor talento, las empresas necesitan comprender qué es lo que actualmente atrae a los trabajadores hacia el sector. Para explorar este tema, preguntamos a expertos y trabajadores: “¿Qué factores crees que influyen en la decisión de solicitar un puesto en una empresa de la industria automovilística?”.

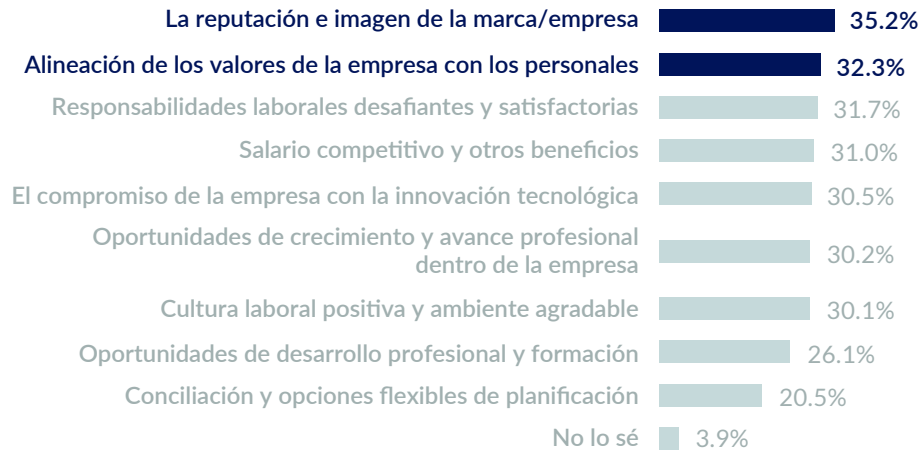
La razón más popular (con un 35 %) fue la **reputación de la marca**. Las empresas automovilísticas tienen la ventaja única de ser ampliamente conocidas públicamente, por lo que trabajar para una organización con una imagen de marca importante que quede plasmado en el currículum parece ser una gran ventaja para los profesionales.

Por otro lado, los dos aspectos menos valorados fueron el equilibrio entre el trabajo y vida personal y las opciones de planificación flexible (20,5 %), así como las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación (26,1 %). Está claro que los bajos resultados en estas respuestas denotan en cierta manera por qué la industria automovilística no se percibe como deseable en áreas que muchos trabajadores valoran.

Fuente

Encuesta internacional de Gi Group Holding, automovilística - 2023

Reputación del sector automovilístico según la generación



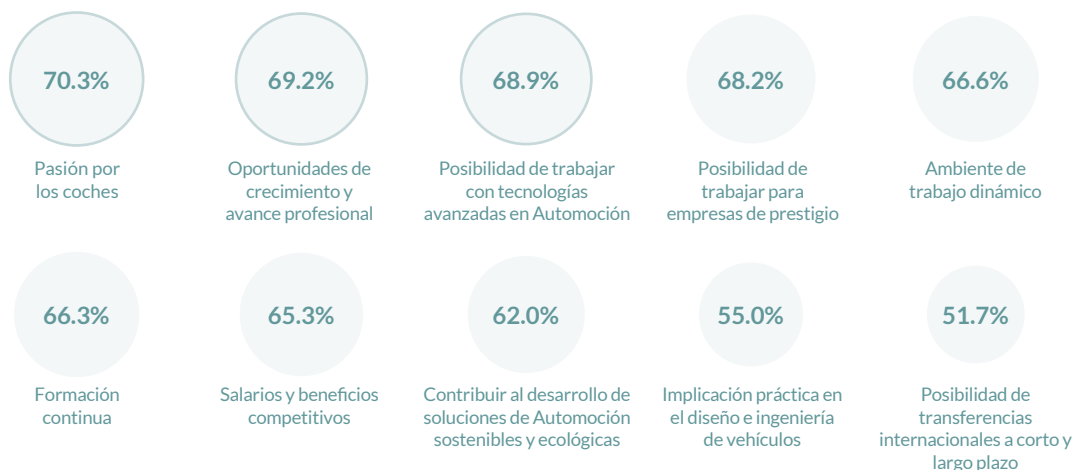
¿Por qué la gente encuentra atractivo el sector?

Para los trabajadores que ya están en la industria, la pasión por los automóviles es el principal factor que hace que la industria sea atractiva. Los trabajadores del sector automovilístico también valoran muy positivamente las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, junto con la posibilidad de trabajar con tecnologías de automoción avanzadas.

Fuente

Gi Group Holding, encuesta internacional del sector automovilístico - 2023

¿Por qué la gente encuentra atractiva la industria automovilística?



Entonces, ¿cómo se compara con los trabajadores que ven la industria desde fuera?

Para los trabajadores que no trabajan en el sector, la **posibilidad de trabajar para empresas de prestigio** es el factor número uno que hace atractiva a la industria. Claramente, los trabajadores en general encuentran emocionante la perspectiva de trabajar para grandes marcas.

Tanto los trabajadores de automoción como los trabajadores en general consideran que la **posibilidad de traslados internacionales a corto y largo plazo** es la más baja.

Fuente

Gi Group Holding, Encuesta Internacional del sector automovilístico - 2023

¿Por qué parece atractivo el sector de la Automoción?



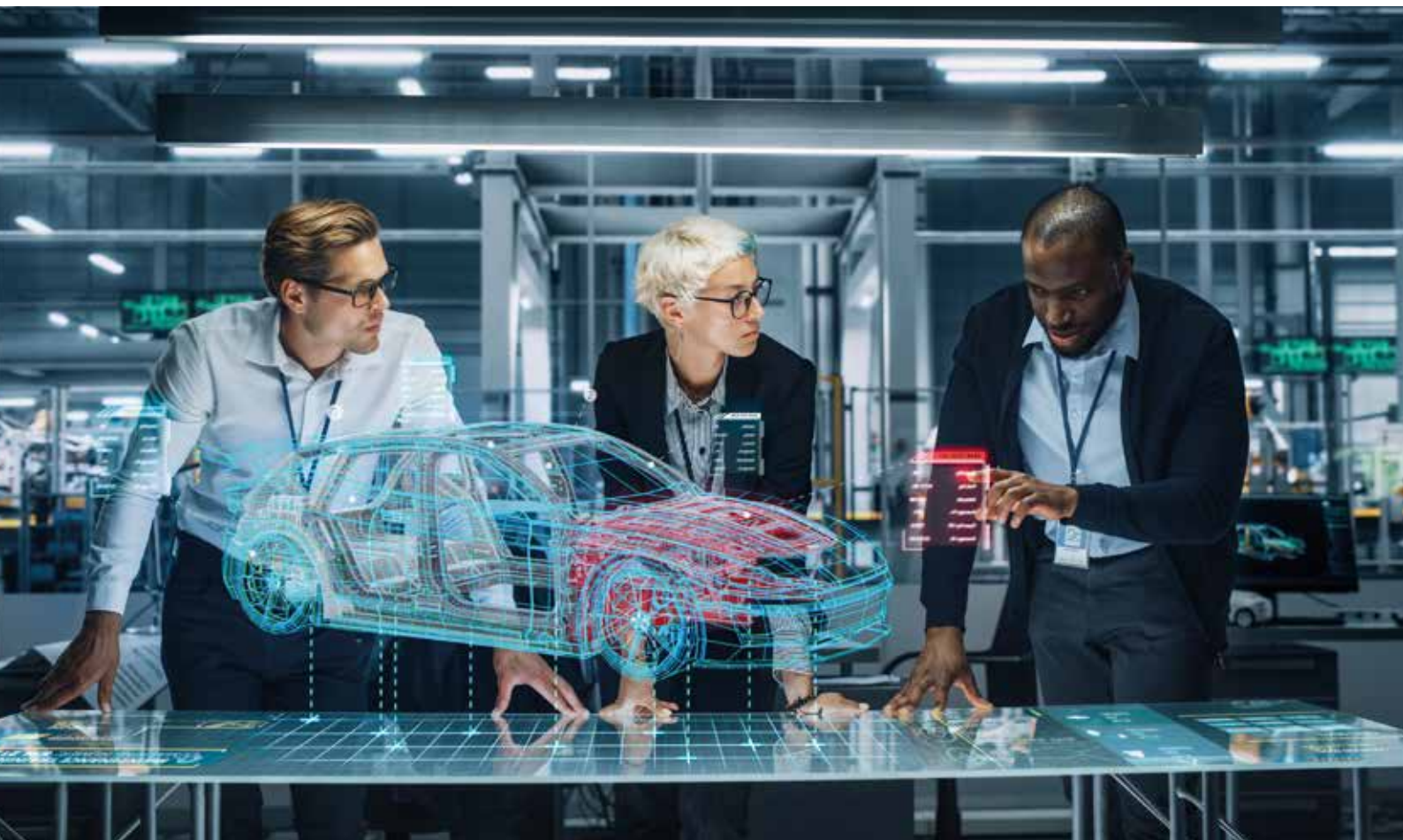
¿Qué es lo que los trabajadores del sector automovilístico encuentran poco atractivo en su industria?

Para los trabajadores de automoción, el **alto nivel de competencia y la presión es el peor aspecto de la industria**. A esto le siguen las limitadas oportunidades de crecimiento profesional y los rangos salariales.

Fuente

Gi Group Holding,
Encuesta
Internacional del
sector
automovilístico -
2023

¿Por qué la gente encuentra el sector automovilístico poco atractivo o peor que otros?





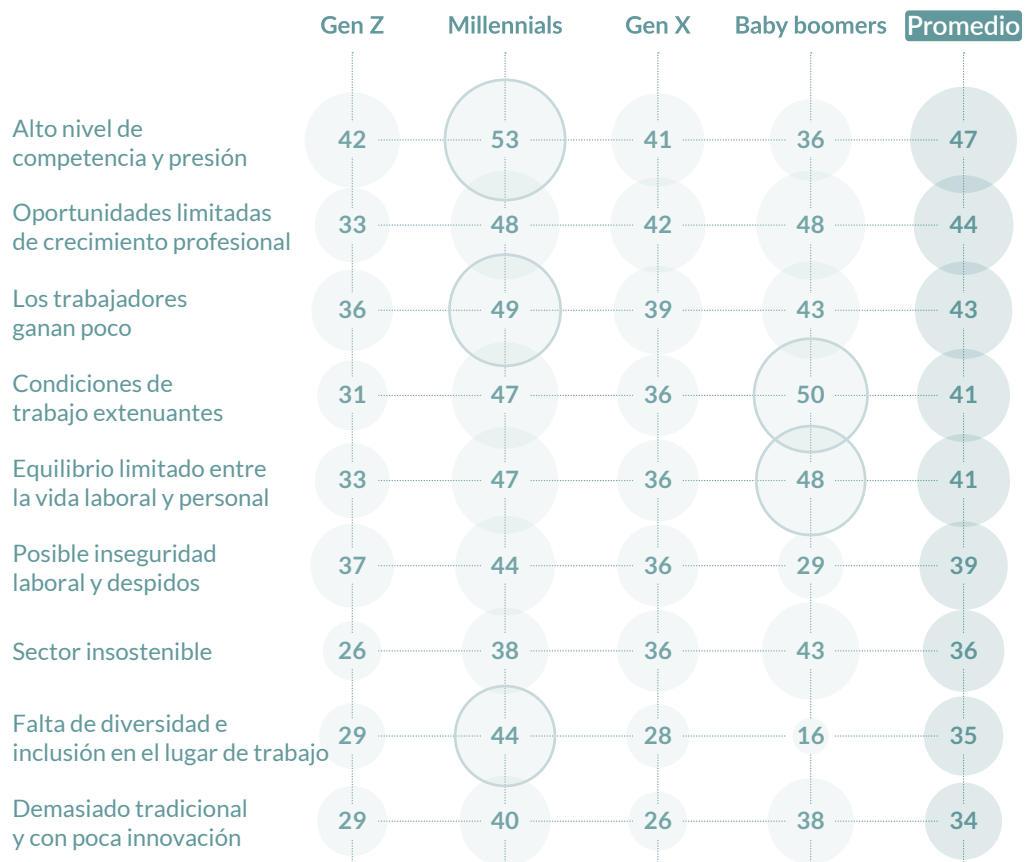
Generaciones separadas

¿Cómo se comparan los diferentes grupos de edad?

Una mirada más cercana a los datos revela que estas preocupaciones varían entre los grupos de edad, de los más jóvenes y a los mayores:

- **Los baby boomers** se encuentran en una etapa de la vida en la que sus capacidades físicas están disminuyendo. Es comprensible que estén más preocupados por el trabajo y las condiciones extenuantes y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal.
- **Los Millennials y la Generación Z** son los más nuevos en la fuerza laboral y buscan establecerse en un sector altamente competitivos. Están más preocupados por los altos niveles de presión, las menores compensaciones y las limitadas oportunidades de crecimiento.

¿Por qué le resulta poco atractivo el sector de la Automoción? (por generación)



Fuente: Gi Group Holding, Encuesta Internacional del sector automovilístico - 2023

¿Cómo se compara esto con opiniones de fuera de la industria?

Incluso los **trabajadores ajenos a la industria reconocen la competencia y la presión en la industria como el factor número 1.**

La encuesta de población general se mostraba menos preocupada por los niveles salariales y las limitadas oportunidades de crecimiento, pero **asociaban el sector a extenuantes condiciones laborales y potencial inseguridad laboral.**

Lo que está claro es que el sector en su conjunto sufre un problema de imagen. Los trabajadores ven a la automoción como una carrera profesional estresante e insegura, y esto supondrá un desafío para las empresas que deseen contratar personal de otros sectores.

Fuente

Gi Group Holding,
Encuesta
Internacional del
sector
automovilístico -
2023

¿Por qué el sector de la Automoción le parece poco atractivo o peor que otros?



¿Cómo de satisfechos están los trabajadores del sector automovilístico con su trabajo?

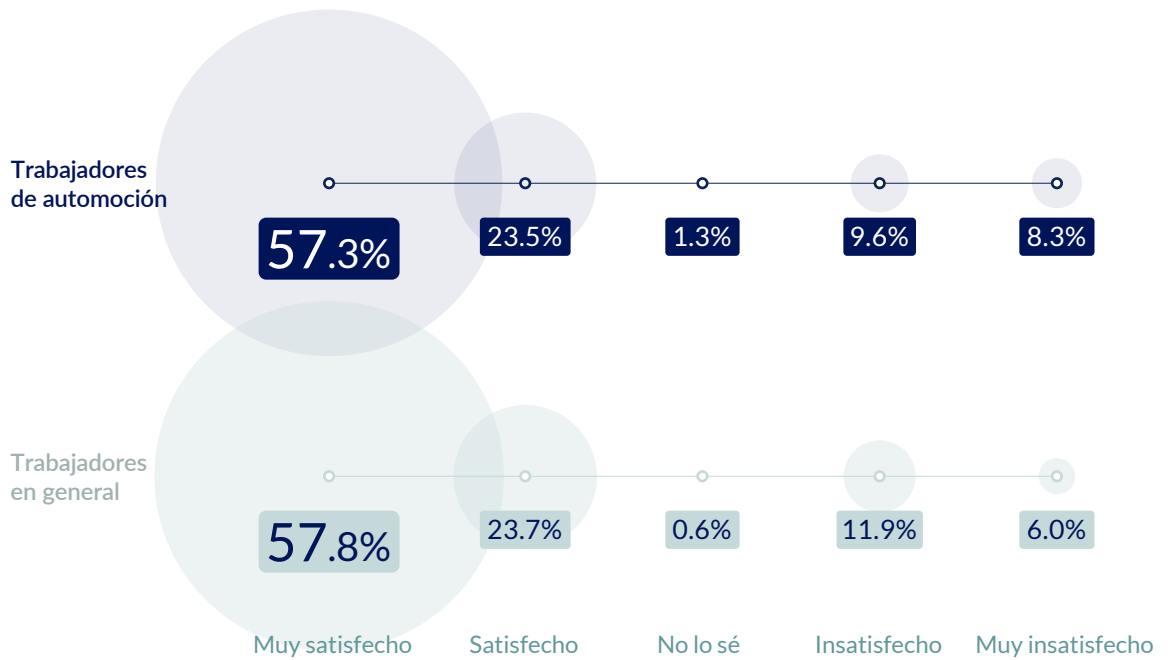
Aunque los trabajadores no consideran que el sector sea muy atractivo, en general están satisfechos con sus empleos. En total, el 80,8 % de los trabajadores se muestra satisfechos o muy satisfechos con su trabajo. Estos niveles de satisfacción coinciden estrechamente con los niveles de satisfacción de los trabajadores ajenos al sector.

Los Millennials (82,4%) y la Generación Z (86,6%) están en general más satisfechos con sus trabajos, en comparación con la Generación X (72,6%) y los Baby Boomers (72,7%)

Fuente

Gi Group Holding,
Encuesta
Internacional del
sector
automovilístico -
2023

¿Cómo de satisfecho estás con la empresa en la que trabajas?



.1

Impacto de las nuevas tecnologías

.2

.3

.4

.5

.6

.7

Hoy en día, el mismo concepto del automóvil está cambiando. Mientras que generaciones anteriores veían a los vehículos grandes y potentes como un símbolo de status, las generaciones más jóvenes de hoy en día en muchos casos los consideran perjudiciales para el clima y poco prácticos para la vida moderna.

En consecuencia, las empresas automovilísticas **están alejándose de los vehículos tradicionales de gasolina y diésel, centrando su atención en los vehículos eléctricos.** Este cambio no solo se debe a los deseos cambiantes de los consumidores, sino también a los compromisos de “Net Zero” de los gobiernos, que están introduciendo legislación que restringe los vehículos de combustión.

Este movimiento hacia los vehículos eléctricos tendrá **un profundo impacto en la fuerza laboral.** Los vehículos eléctricos tienen menos componentes, lo que significa una menor necesidad de los trabajadores manuales tradicionales que solían ensamblarlos.

Además, los consumidores modernos **esperan que los productos que utilizan se sincronicen con otros ecosistemas tecnológicos,** y los automóviles no son una excepción. Por lo tanto, las empresas automovilísticas están contratando trabajadores técnicos con experiencia en ingeniería de software, análisis de datos, tecnologías conectadas, etc...

Sin embargo, el cambio en los requisitos de la fuerza laboral no solo se refiere a los vehículos en sí, sino que también afecta a los procesos y equipos utilizados para fabricarlos. En este sentido, las empresas también están aprovechando las nuevas tecnologías para optimizar y automatizar sus procesos de fabricación.

Entonces, **¿qué trabajadores se verán más afectados por estos cambios y cómo se están adaptando las empresas automovilísticas?**

Este capítulo explorará los hallazgos más recientes de nuestra investigación primaria y secundaria.



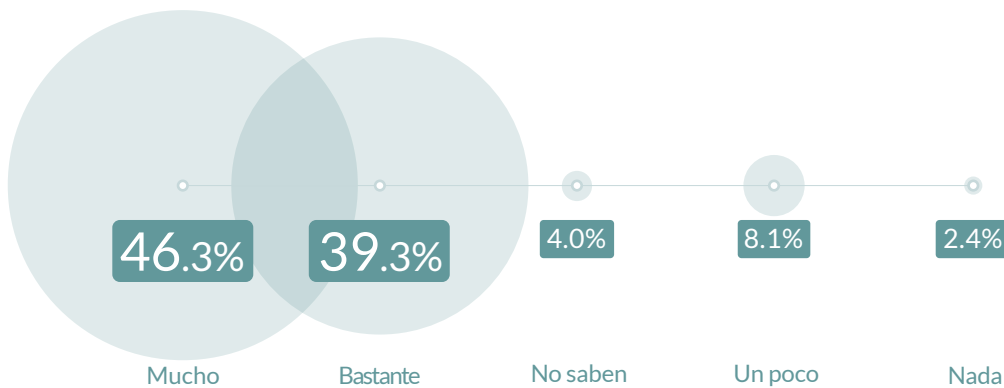


¿Cómo está moldeando la tecnología a la fuerza laboral?

Preguntamos a los expertos en nuestro estudio: “¿Hasta qué punto estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la fuerza laboral automovilística?”

Los expertos estuvieron increíblemente de acuerdo con la afirmación de que las nuevas tecnologías **han aumentado la necesidad de empleados con una combinación de habilidades técnicas y no técnicas.**

Las nuevas tecnologías han aumentado la necesidad de empleados con una combinación de habilidades técnicas y no técnicas.



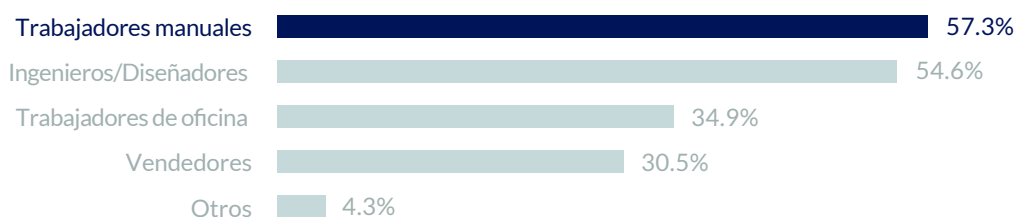
Fuente: Gi Group Holding, Encuesta Internacional del sector automovilístico - 2023

¿Qué tipos de trabajo están cambiando debido a la tecnología?

Les pedimos a los que toman las decisiones en el sector automovilístico que nos explicaran qué categorías de su fuerza laboral se estaban viendo más afectados por las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. Los trabajadores manuales ocuparon el primer lugar (57,3%), seguidos por los ingenieros y diseñadores, en segundo lugar (54,6%).

Fuente
Gi Group Holding,
Encuesta
Internacional del
sector
automovilístico -
2023

¿Qué categorías de trabajadores se han visto más afectadas por la introducción de las nuevas tecnologías?



¿Cómo varía el impacto de las nuevas tecnologías entre países?

Los trabajadores del sector automovilístico en Hungría son los que informaron del mayor impacto en su fuerza laboral debido a la tecnología. Alrededor del 85% de los expertos afirmaron que **las tareas de los trabajadores manuales están cambiando**, y el 82% hizo referencia a las labores que están cambiando en el caso de ingenieros y diseñadores.

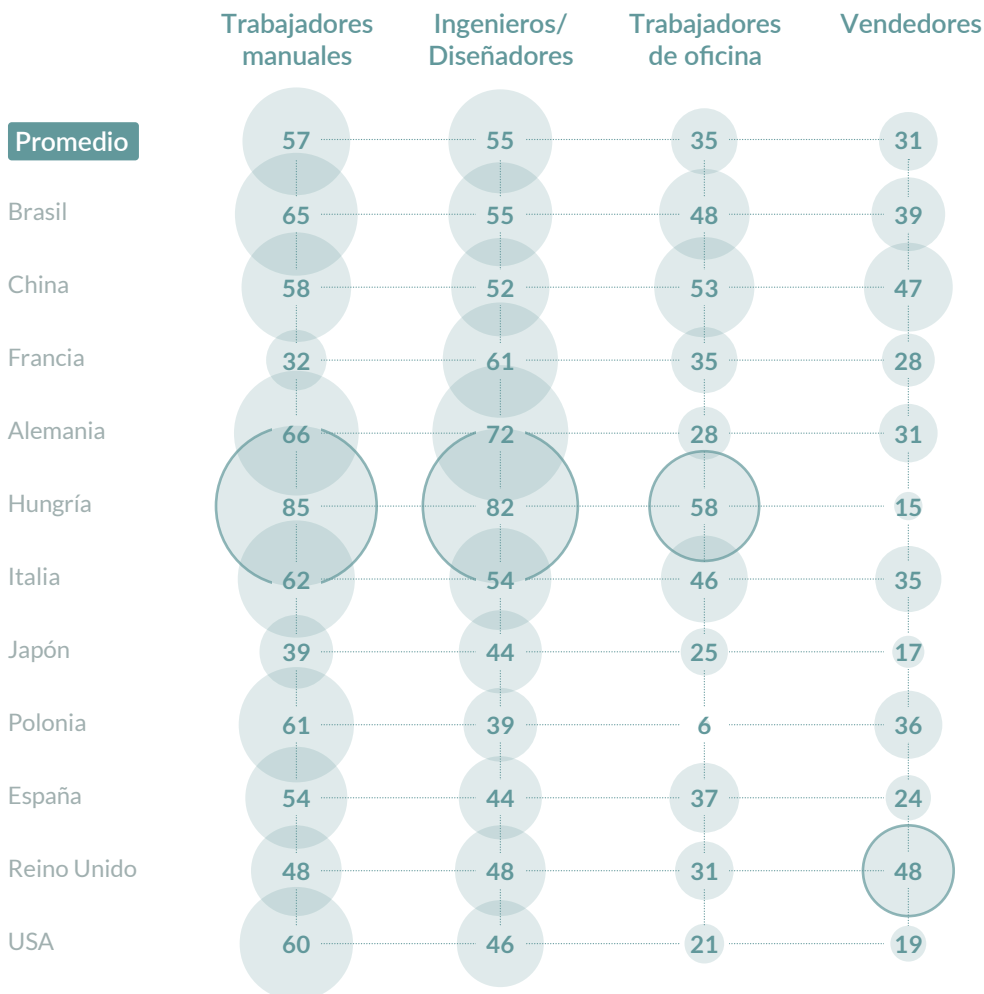
En el otro extremo, los encuestados de Japón destacaron el impacto general más bajo de todos los países mencionados. Si bien las empresas automovilísticas japonesas son conocidas por su innovación, estas cifras pueden reflejar que su cultura laboral está muy centrada en las personas.

En Francia, Alemania y Japón, los ingenieros y diseñadores se vieron más afectados por la tecnología que los trabajadores manuales.

Fuente

Gi Group Holding, Encuesta Internacional del sector automovilístico - 2023

El impacto de la automatización en los trabajadores: diferencias entre países



Nicola Marsala

General Manager, Nio Italy

El patrón de búsqueda de candidatos difiere mucho entre China y Europa. En Asia, la atención “no está en el conocimiento del sector por parte del candidato, sino en sus habilidades técnicas y su experiencia”. En Europa nos mueve la pasión por la industria de la automoción como criterio de selección. Asia tiene un enfoque más pragmático orientado a la eficiencia”.

Cómo las nuevas tecnologías ayudan a los trabajadores senior a llegar lejos

Muchos trabajadores senior, en particular los que desempeñan funciones manuales, tienen dificultades en las últimas etapas de sus carreras debido a que sus capacidades físicas se reducen. Sin embargo, es beneficioso para las empresas automovilísticas continuar motivándoles, debido a la **valiosa experiencia y habilidades** que han adquirido a lo largo de los años. Es más, la sociedad se beneficia cuando los trabajadores senior pueden permanecer en su puesto, particularmente cuando la alternativa sería en muchos casos una drástica situación de desempleo.

Los recientes avances tecnológicos facilitan ahora que los trabajadores senior continúen o inicien funciones que de otro modo les serían inaccesibles. En particular, la robótica y los exoesqueletos están mejorando sus capacidades para realizar tareas físicamente exigentes. Entre ellas:

- **Dispositivos de elevación y manipulación de materiales:** equipos que asisten o ayudan al operador en el movimiento y recogida de objetos y piezas, y/o durante las tareas de montaje.
- **Exoesqueletos:** dispositivos técnicos que lleva el operador y que permite una conexión directa de intercambio de energía mecánica y señales de información.
- **Herramientas inteligentes/Smart:** herramientas activas avanzadas que son capaces de comunicar y adaptarse al entorno de uso.
- **Robots colaborativos:** robots que pueden interactuar físicamente con los operadores durante actividades de montaje y fabricación.



Victor González Franco

Plant Manager, Eurostyle Systems

Gran parte de la división del trabajo entre personas y máquinas tiene que ver con la actitud. Algunos empleados pueden intentar “rechazar la nueva era impulsada por las máquinas, pero muchos han mencionado que encuentran muchas oportunidades en el espacio colaborativo entre personas y máquinas. De hecho, contamos con empleados que nos han solicitado capacitarse en mantenimiento de máquinas y operaciones, buscando aprender habilidades de soporte de máquinas. Esta es una señal positiva de que los empleados están dispuestos a adaptarse”.

¿Cómo está cambiando el panorama laboral para los trabajadores *blue-collar*?

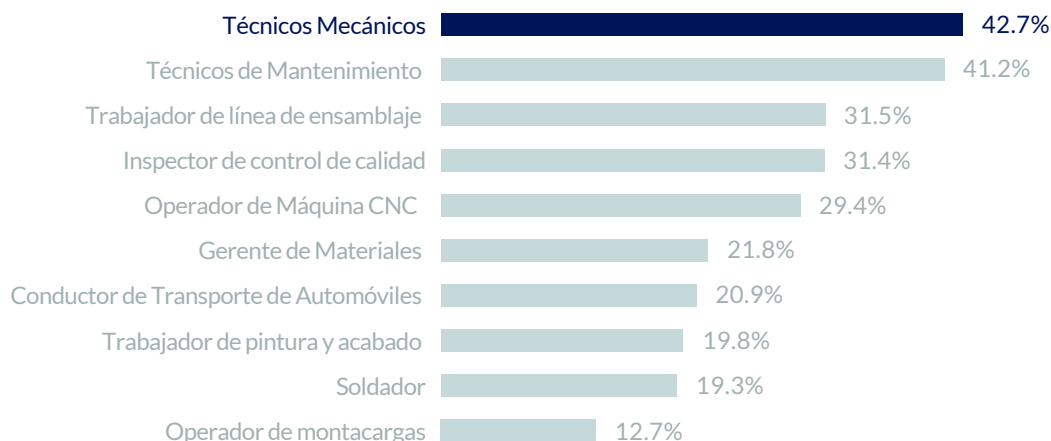
Muchos sectores esperan ahora que la tecnología tenga un impacto cada vez mayor en los trabajadores *blue-collar*, cuyos trabajos son tradicionalmente menos técnicos y más físicos. Entonces, ¿cómo pueden estos trabajadores volver a capacitarse y qué roles deberán desempeñar? Para explorar cómo cambiarán estas posiciones *blue collar*, preguntamos a los profesionales qué empleos se estima que tengan mayor demanda en los próximos cinco años.

En general, nuestros encuestados destacaron que los **Técnicos Mecánicos** (42,7%) y los **Técnicos de Mantenimiento** (41,2%) serían los más demandados.

Fuente

Gi Group Holding,
Encuesta
Internacional del
sector
automovilístico -
2023

¿Para cuál de los siguientes puestos *blue-collar* en el sector automovilístico habrá mayor demanda en los próximos cinco años?



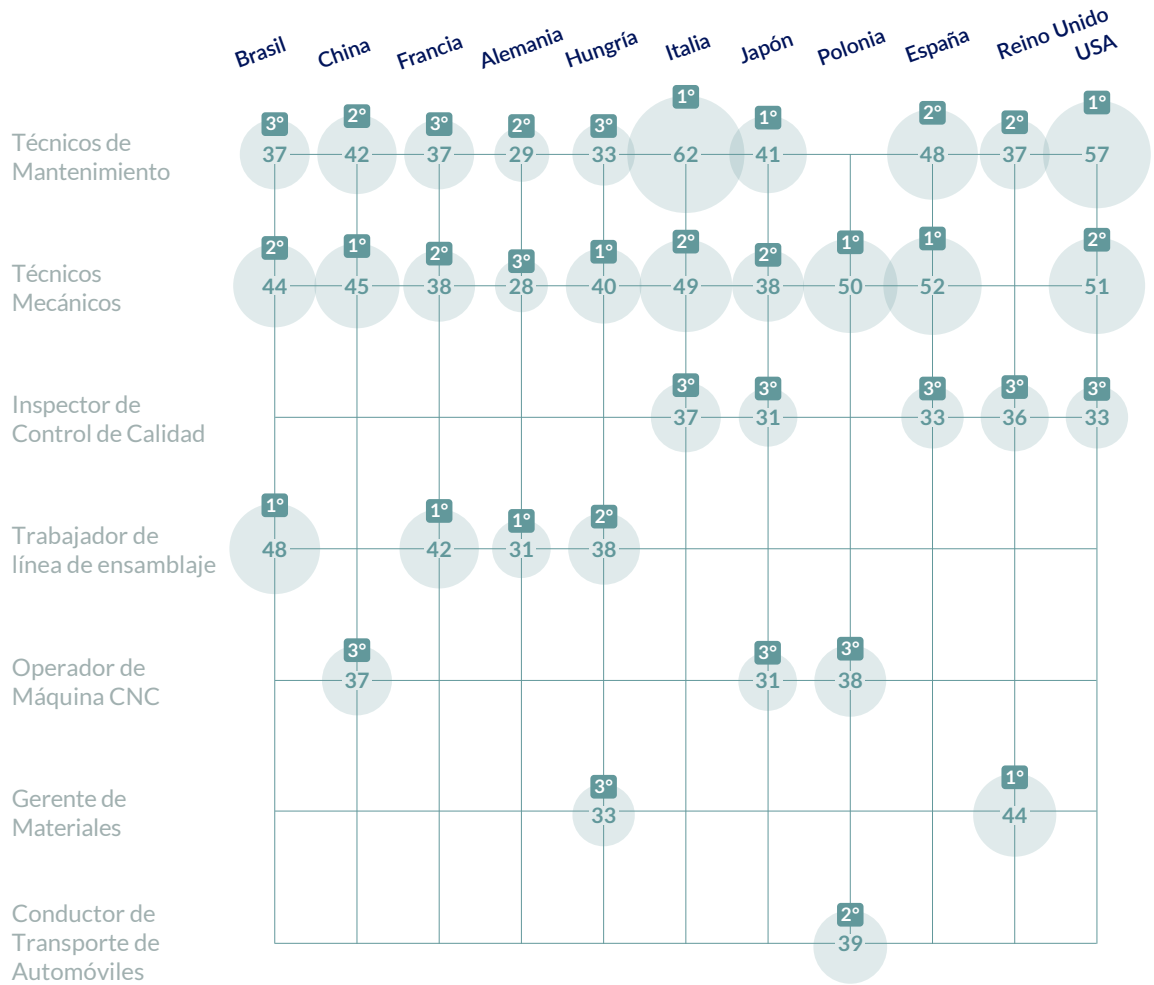
¿Cómo varía la demanda de empleos de *blue-collar* entre países?

Las tendencias en esta tipología de posiciones dentro del sector son similares en todos los países de nuestro estudio, siendo los Técnicos de Mantenimiento y los Técnicos Mecánicos los más demandados. Sin embargo, existen algunas excepciones notables:

- Polonia, España y China incluyeron a **Operadores de Máquinas CNC** en este ranking.
- Polonia también espera que los **Conductores de Vehículos de Transporte** tengan una gran demanda.
- Los encuestados del Reino Unido mencionaron que los **Gerentes de Materiales** serían los más demandados.

Fuente
Gi Group Holding,
Encuesta
Internacional del
sector
automovilístico -
2023

¿Cómo varía la demanda de empleos blue-collar entre países?



¿Cómo está cambiando el panorama laboral *white collar*?

La fuerza laboral *white collar* también está evolucionando debido a la creciente necesidad de especialistas que sean capaces de aprovechar para sus empresas las nuevas y cambiantes tecnologías y los modelos comerciales innovadores. Es más, las empresas automovilísticas están viendo la necesidad de modernizarse para atraer clientes y talento, y esto tendrá un efecto en cadena en los puestos *white collar*.

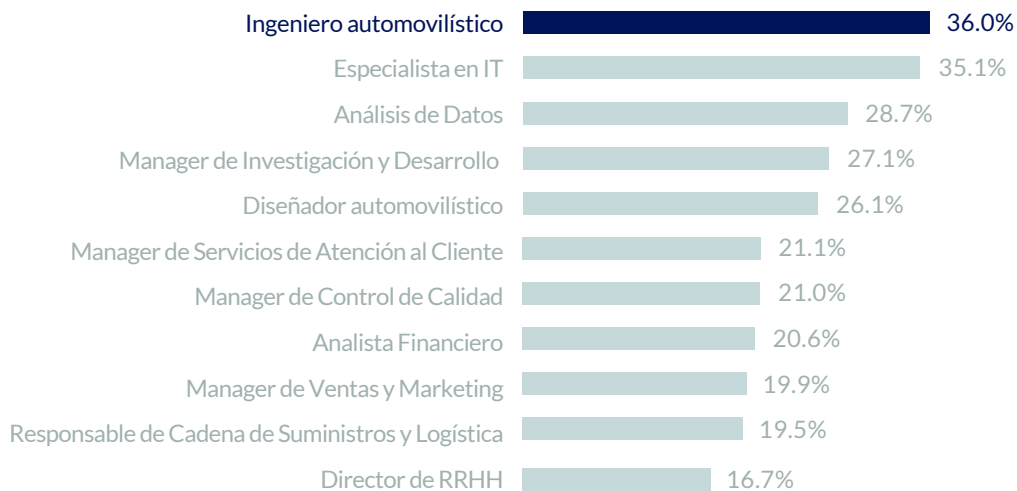
Para explorar estos cambios, preguntamos a nuestros encuestados qué trabajos *white collar* tendrían la mayor demanda en los próximos años en el sector de la automoción.

- **Ingenieros de automoción, especialistas IT y Data Specialists** fueron las respuestas más comunes.
- Si bien obtuvieron clasificaciones más bajas, también hay una mayor demanda de roles no técnicos como **Managers de Relaciones de Servicios al Cliente, Analistas Financieros y Managers de Ventas y Marketing**.

Fuente

Gi Group Holding,
Encuesta
Internacional del
sector
automovilístico -
2023

¿Para cuál de los siguientes puestos *white collar* en el sector automovilístico habrá mayor demanda en los próximos cinco años?



¿Cómo varía la demanda de empleos *white collar* entre países?

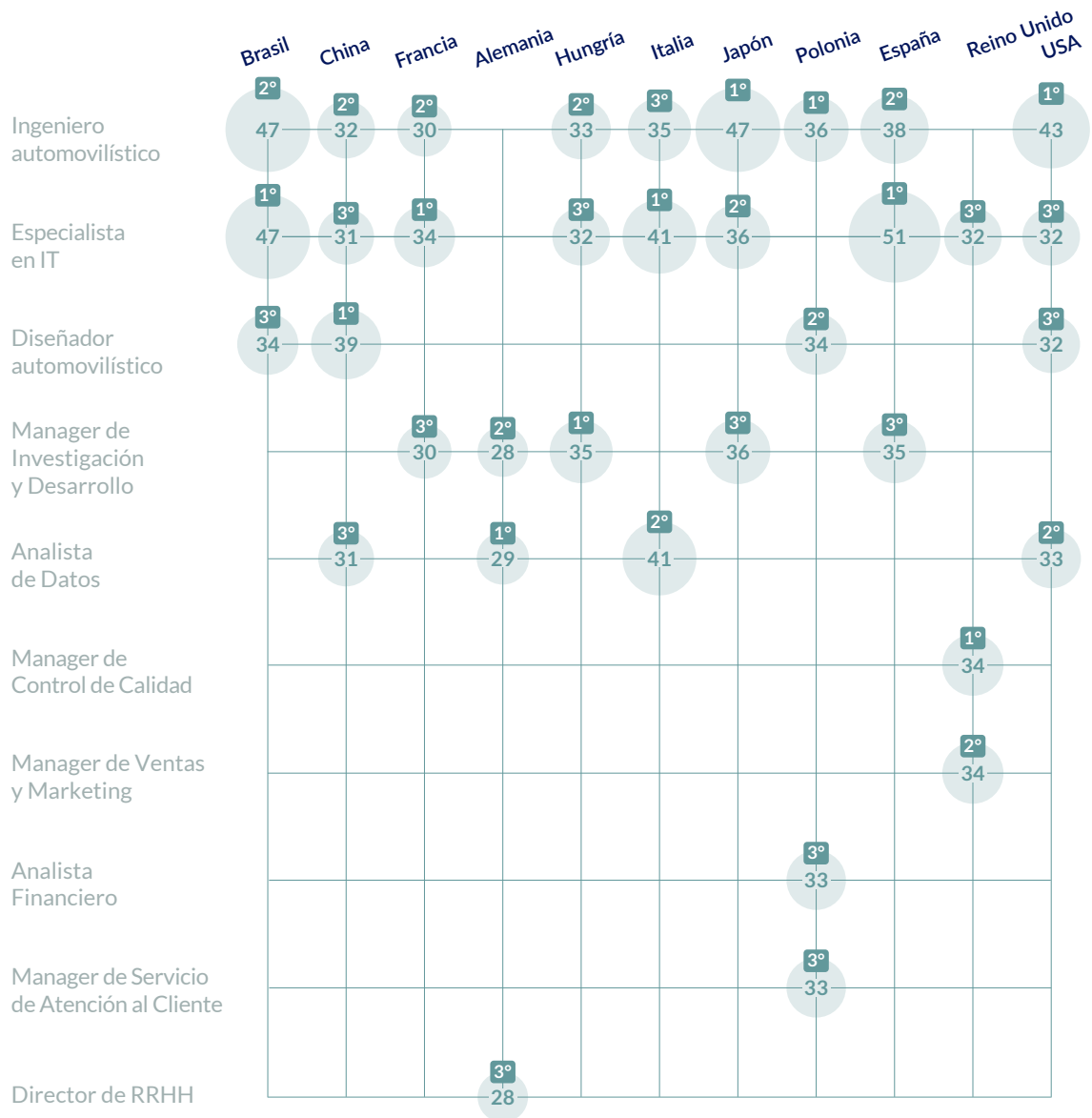
Si se observa la diferencia entre países, hay una variación ligeramente mayor en la demanda de puestos *white collar*. Esto puede reflejar la diferente disponibilidad de ciertos especialistas entre **países, junto con las demandas cambiantes de los clientes, los gobiernos y las cadenas de suministro**.

- Francia, Alemania y Hungría clasificaron a los **Managers de Investigación y Desarrollo** en sus funciones:
- Alemania fue el único país que tuvo **Managers de RRHH** entre sus tres puestos más demandados.
- El Reino Unido vuelve a ser un caso atípico interesante, ya que sus puestos más demandados son los de **Director de Control de Calidad** y **Director de Ventas y Marketing**.

Fuente

Gi Group Holding, Encuesta Internacional del sector automovilístico - 2023

Demanda de puestos white collar: diferencias entre países



.1

Fuerza laboral del Futuro

.2

.3

.4

.5

.6

.7

La industria automovilística ya está experimentando un cambio radical en sus requisitos respecto a las habilidades que necesita, que no hará más que acelerarse en los próximos años. La demanda de vehículos eléctricos está aumentando rápidamente y los fabricantes de automóviles ya están compitiendo por atraer perfiles como **ingenieros de vehículos eléctricos, especialistas en baterías o expertos en infraestructura de carga**.

Al mismo tiempo, los **fabricantes de la industria necesitan cada vez más especialistas en software** que puedan ayudar a crear los coches del futuro. La conducción autónoma ya se está convirtiendo en una realidad, al igual que las innovaciones avanzadas en asistencia a la conducción. Pero para integrar estas tecnologías en sus productos, las organizaciones del sector automovilístico necesitarán contratar desarrolladores de software y los expertos predicen que la escasez de esta posición alcanzará los 1,2 millones en 2026¹.

1. Fuente:

Bureau of Labor
Statistics, 2023

2.Fuente:

"Winning the
race for talent:
A road map for
the automotive
industry"

Esto nos hace plantearnos, **¿la industria automovilística se está adaptando lo suficientemente rápido al panorama actual?** Quizás no: una encuesta de 2020 entre empresas proveedoras de automóviles después de la pandemia de Covid-19 afirmaba que solo el 30 % confiaba en tener capacidad de responder a las tendencias actuales². Es más, solo el 9 % de las empresas priorizaban la contratación para puestos de arquitecto de software, desarrollador e integrador de sistemas, a pesar de la creciente importancia de estos puestos.

Por lo tanto, **¿qué habilidades son las que más falta hacen y cómo intentan las empresas cubrir esa brecha de habilidades?** Hablamos con los expertos y trabajadores de nuestro estudio para averiguarlo.



El desafío de las habilidades

Un foco en la industria de fabricación de automóviles

A medida que la industria de fabricación de automóviles evoluciona para ofrecer nuevos productos y modelos de negocio, las empresas necesitan trabajadores con habilidades especializadas. Sin embargo, el 31% de las empresas¹ del sector mantienen que el aumento de los costes laborales y la escasez de habilidades son un desafío importante para ellos.

Preguntando a los expertos del sector cuáles son sus dificultades en materia de habilidades, el 56% de las empresas **apunta que tienen escasez de habilidades específicas, mientras que el 48% menciona que necesitan nuevas habilidades.**

1. Fuente

AMS & ABB
Automotive
Manufacturing
Outlook Survey,
AMS & ABB, 2022

Es más, el **33% de las empresas se enfrentan a la competencia de otras industrias a la hora de contratar personal.** Lo cual es una buena noticia para los empleados que cuentan con estas habilidades, pero no tan buena para la industria, que compite ahora por la atracción de los profesionales más capacitados.

Fuente

"AMS & ABB
Automotive
Manufacturing
Outlook Survey",
AMS & ABB, 2022

Retos en las competencias de sus plantillas para las empresas de automoción



Ana Paola Reginatto

Global Head of e-mobility and Connectivity, Maserati

Más que una escasez general de candidatos, lo que observamos es una escasez de "candidatos de calidad". Estos candidatos ya tienen experiencia en conectividad y software, pero han estado trabajando en otras industrias centradas en el consumidor y están dispuestos a moverse al ámbito de la automoción. Es difícil encontrar candidatos curiosos e interesados, sobre todo, en el sector de la automoción".

Patrick Klaus Beyer

Customer Experience HUB & Loyalty Manager, Mazda

“Mirar las cosas de manera diferente, desafiar el status quo y adoptar una perspectiva más curiosa puede ayuda a abordar el problema de la escasez de habilidades. En Mazda, a la hora de contratar, existe la voluntad de lograr un equilibrio en términos de habilidades disponibles incorporando personas externas de la industria para cambiar las cosas, proporcionar un punto de vista diferente y estimular la innovación interna, así como el crecimiento de la industria.”

Marco Santucci

Chief Executive Officer, Jaguar Land Rover Italia

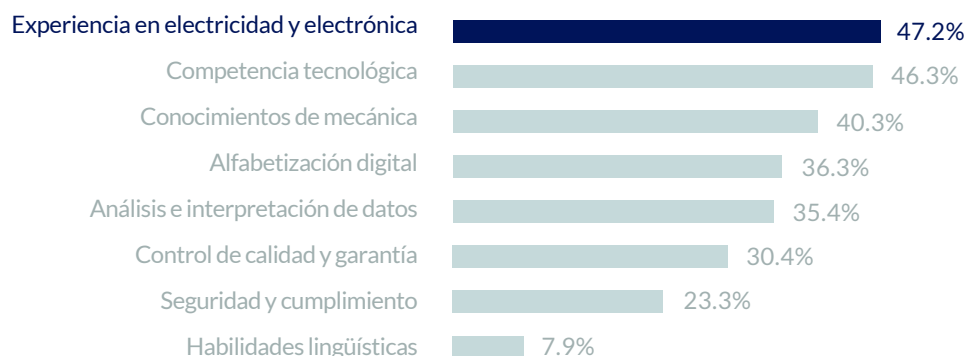
“El trabajo inteligente y la posibilidad de contratar ingenieros de todo el mundo de forma remota allanan el camino para la adquisición de nuevas habilidades más allá de las fronteras nacionales. Esto puede ayudar a satisfacer la demanda de puestos de trabajo que de otro modo estarían vacantes, reduciendo efectivamente el fenómeno de la escasez de candidatos”.

¿Qué habilidades son necesarias para los puestos de blue-collar?

Preguntamos a nuestros profesionales qué habilidades serán las más importantes para los puestos blue-collar en los próximos cinco años. Los encuestados marcaron sus tres habilidades principales en una lista de preguntas de opción múltiple, compiladas después de una investigación preliminar.

Los resultados muestran que, si bien las habilidades mecánicas seguirán siendo codiciadas en el futuro, las habilidades técnicas son cada vez más importantes para estos perfiles. La competencia en **Electricidad y Electrónica** (47,2%) y el **dominio tecnológico** (46,3%) encabezan la lista, mientras que el análisis de interpretación de datos (35,4%), ocupa el quinto lugar.

¿Qué habilidades blue-collar serán las más demandadas en los próximos 5 años?



Fuente
Gi Group Holding,
Encuesta
Internacional del
sector
automovilístico -
2023



¿Qué implican estas categorías de habilidades?

Estas categorías de habilidades son aplicables a una amplia gama de funciones operativas, de fabricación, de ingeniería y de pruebas.

Experiencia en electricidad y electrónica

Conocimiento de los sistemas eléctricos, cableado y componentes electrónicos utilizados en vehículos modernos, incluidos los eléctricos e híbridos.

Experiencia en electricidad y electrónica

Capacidad para recopilar, interpretar y analizar datos de sensores de vehículos, herramientas de diagnóstico y métricas de rendimiento para identificar y resolver problemas.

Alfabetización digital

Capacidad para navegar y utilizar herramientas y software digitales relevantes en la industria automovilística, incluidos equipos de diagnóstico, herramientas de análisis de datos y sistemas de automatización de producción.

Conocimientos mecánicos

Base sólida en habilidades mecánicas tradicionales, como reparación de motores, mantenimiento, resolución de problemas, así como conocimiento de sistemas mecánicos avanzados en vehículos más nuevos.

Control de calidad y garantía

Conocimiento de los estándares y procedimientos de calidad para asegurar la producción de vehículos y componentes de alta calidad.

Seguridad y cumplimiento

Concienciación sobre los protocolos de seguridad y salud en el trabajo y la normativa ambiental.

Martina Mauri

HR Innovation Practices Observatory Director, Politecnico di Milano

“La población senior es más reacia a los cambios impuestos por las nuevas tecnologías porque implica alterar un contexto que les resulta familiar y al que han estado acostumbrados desde hace años. Es crucial involucrar a esta población desde las primeras etapas del cambio, ayudándoles a comprender la importancia de adquirir nuevas habilidades y cómo su rol y su impacto en toda la organización se transformarán. La industria automovilística ofrece diversas oportunidades para que la población mayor participe en un nuevo contexto habilitado para las tecnologías digitales”.

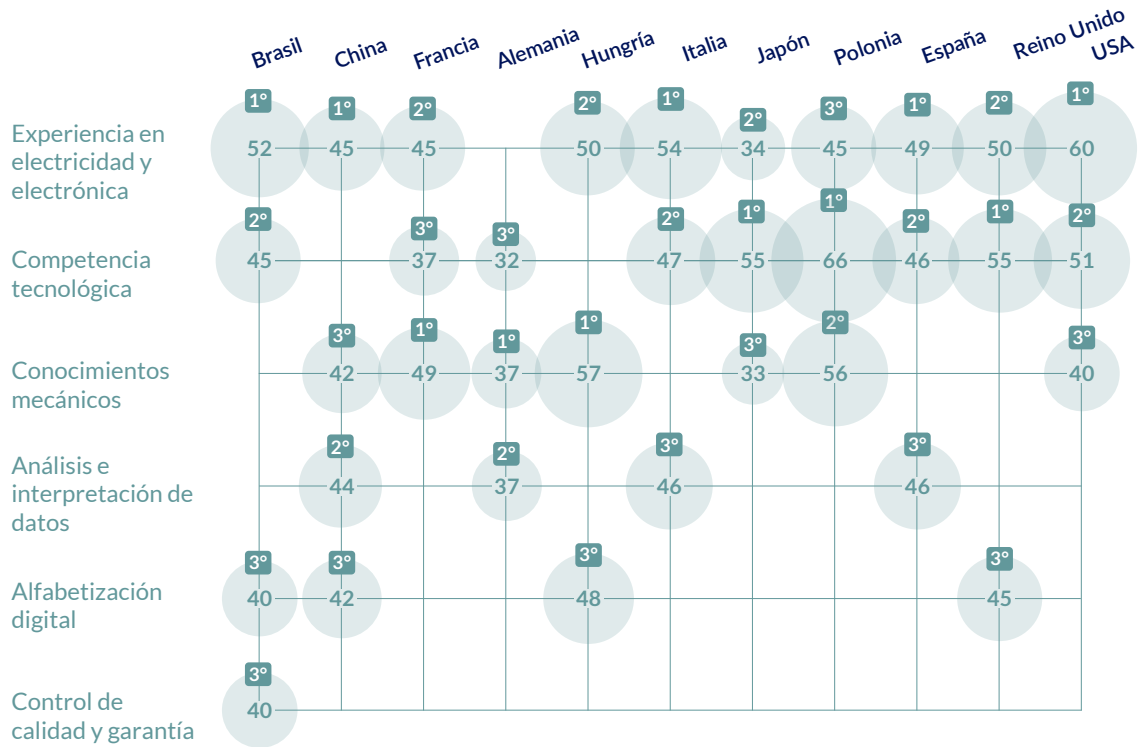
¿Cómo cambia la demanda de habilidades blue-collar según el país?

Cuando se analizan las habilidades demandadas por los países, los resultados son bastante consistentes. Siete de los once países que investigamos clasificaron los conocimientos mecánicos entre sus tres principales habilidades. Sin embargo, solo el Reino Unido, Hungría, China y Brasil clasificaron la alfabetización digital entre sus tres principales habilidades. Y solo Italia, Alemania, España y China mencionaron el análisis y la interpretación de datos entre sus tres habilidades clave.

Fuente

Gi Group Holding, Encuesta Internacional del sector automovilístico - 2023

Demanda de puestos white collar: diferencias entre países



Ignazio Dentici

Vice President Global Automotive & eMobility Industry - Manufacturing Intelligence division, Hexagon

“El operador de la fábrica no solo debe tener habilidades de fabricación, sino que también tiene que tener habilidades digitales para gestionar la maquinaria, y analizar y leer los datos procedentes de los sistemas de producción”

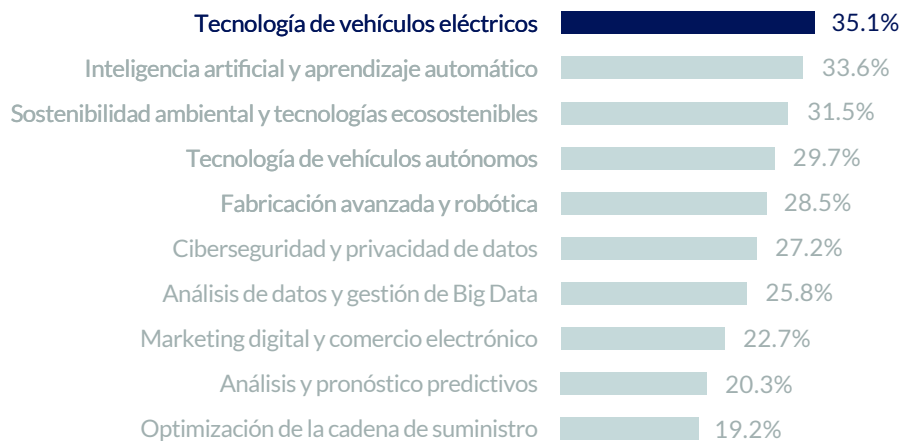
¿Qué habilidades son las más demandadas para *white collar*?

Para explorar este tema, pedimos a los encuestados que clasificaran las habilidades que esperaban que tuvieran mayor demanda en los próximos cinco años. No es sorprendente que las habilidades más demandadas representen las tendencias actuales para el diseño y la ingeniería de vehículos: **la tecnología de vehículos eléctricos, las habilidades de inteligencia artificial y aprendizaje automático, y las tecnologías sostenibles** ocupan los tres primeros lugares.

Fuente

Gi Group Holding,
Encuesta
Internacional del
sector
automovilístico -
2023

¿Qué habilidades para puestos *white collar* serán las más demandadas en los próximos cinco años?



Mónica Salamanqués

Key Account Manager, Gi Group Holding Spain

En España no existe una gran diferencia excesiva entre sectores en cuanto a los salarios si hablamos de aquellos que tienen una base industrial, pero sí que es cierto que la actualización y el avance tecnológico que se está dando en el sector automoción, requiere de perfiles escasos y muy cualificados, lo que hace que el salario se eleve con respecto a otros, al menos en este tipo de perfiles.

Si bien es cierto que, sobre todo en el caso de perfiles tecnológicos, los profesionales buscan cada vez más otros factores a la hora de decantarse por una empresa, como crecimiento profesional rápido, la flexibilidad y la posibilidad de desarrollo internacional, lo cual aventaja al sector automoción sobre otros similares.

Victoria Olalla

Corporate Sales Manager

“La situación demográfica mundial es preocupante debido al envejecimiento de la población y el descenso del índice de natalidad. Por otro lado, los constantes avances tecnológicos apuntan a que las habilidades requeridas ya no van a ser una constante. Ante este panorama, va a existir una soft skill clave para todos nosotros y que ya es una de las más demandadas de éste y de todos los sectores: la capacidad de adaptación, que va muy ligada a la curiosidad y la sed de adquirir nuevos conocimientos no importa cuál sea tu edad o bagaje profesional previos.”

Marco Santucci

Chief Executive Officer, Jaguar Land Rover Italia

“Varias funciones clave serán indispensables para la futura cadena de suministro automovilístico. En primer lugar, individuos que conozcan el trabajo y sean capaces de entrenar a la IA para que realice tareas importantes. En segundo lugar, expertos en marketing digital que puedan ayudarnos a utilizar la creciente cantidad de datos. En tercer lugar, especialistas en experiencia del cliente que puedan comprender las necesidades del mercado y crear servicios alrededor de ellos.”

Desafíos laborales y de habilidades

Cómo se está adaptando el sector de la automoción

Está claro que el sector se enfrenta a importantes desafíos cuando se trata de contratar personal con habilidades clave. Entonces, ¿cómo se están adaptando las empresas del sector a estos nuevos desafíos?

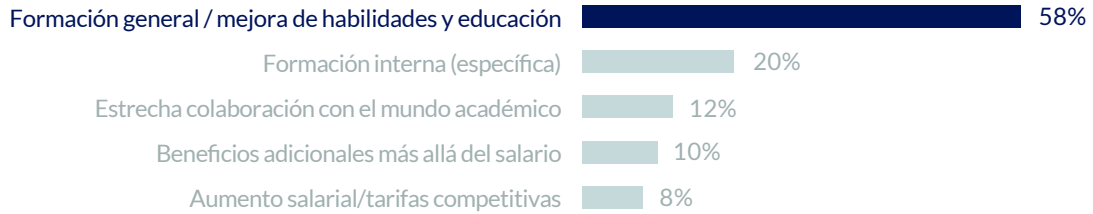
Según datos de 2022 sobre la industria de fabricación de automóviles, el 58% de las empresas llevan a cabo **programas de formación**, así como **mejora de habilidades y educación**, mientras que el 20% ofrece específicamente **formación interna**.

Solo el 8% de las empresas intenta atraer empleados cualificados ofreciéndoles mejores salarios. Esto indica que las empresas no están dispuestas a competir en salarios o, por el contrario, están priorizando la inversión en su equipo interno.

Fuente

"AMS & ABB Automotive Manufacturing Outlook Survey", AMS & ABB, 2022

Demanda de habilidades white collar: diferencia entre países



Upskilling and reskilling Empresas

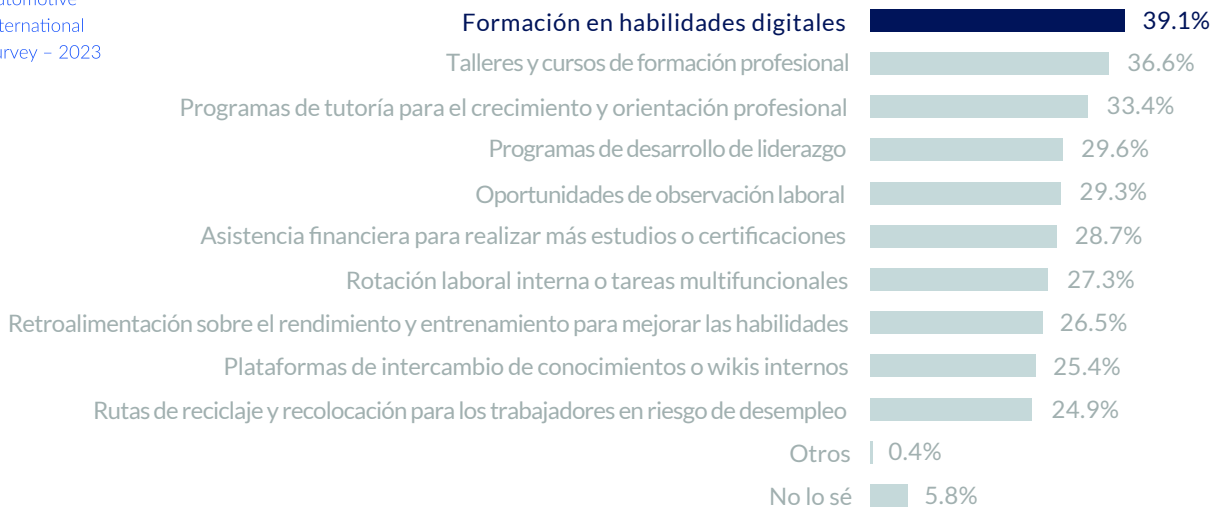
Las empresas están poniendo en marcha una serie de iniciativas de formación para reciclar y mejorar las capacidades de su fuerza laboral. En particular, la **formación en habilidades digitales** (39,1%) y los **talleres y cursos de formación profesional** (36,6%), fueron las respuestas más comunes entre nuestros encuestados.

Sin embargo, estas iniciativas de capacitación parecen centrarse en habilidades generales, y no está claro si están destinadas a desarrollar las especialidades requeridas en inteligencia artificial, conducción autónoma u otras áreas clave de innovación.

Source

Gi Group Holding, Automotive International Survey - 2023

¿Cuál de las siguientes iniciativas está implementando su empresa para asegurar la formación continua de sus empleados?



Patrick Klaus Beyer

Customer Experience HUB & Loyalty Manager, Mazda

“Encontrar candidatos que tengan las habilidades necesarias y estén listos para el trabajo es un desafío en todas las industrias. Mazda ha reconocido la importancia del reciclaje interno para abordar este problema. Promovemos el intercambio de conocimientos y mejores prácticas dentro de los equipos y entre departamentos. Esto nos ayuda a obtener una comprensión integral de los desafíos en lo digital y áreas de conectividad, que pueden volverse problemáticas si no se abordan.”

Ezio Fregnan

Comau Academy & Education Business Director

“Comau cree en el papel fundamental de las personas en la Cuarta Revolución Industrial, como queda reflejado en nuestros esfuerzos de reciclaje y mejora de habilidades que involucra a más de 1.000 empleados. Nuestro programa E-Skill mejora las competencias en electrificación y movilidad electrónica, reforzado por colaboraciones con empresas y el mundo académico para intercambiar conocimientos, apoyar la investigación y aprovechar el talento joven. Dado el aumento de las inversiones en movilidad eléctrica y descarbonización en Europa, vemos una creciente demanda de expertos con conocimientos diversos, desde electroquímica hasta digitalización industrial.”



.1

.2

.3

.4

.5

.7

Aceleración de la Contratación Internacional

Ante el panorama de escasez de talento que hemos visto existe en la industria se abre el debate de los inmigrantes internacionales. ¿Podrían ser la respuesta a los desafíos laborales y de habilidades a los que se enfrentan las empresas automovilísticas? Algunos de los países que más desafíos laborales y de habilidades presentan, como Estados Unidos, ya son destinos populares para trabajadores procedentes de otras regiones.

¿Podrían las empresas automovilísticas reclutar trabajadores con talentos no explotados en el extranjero? Al considerar las posibilidades, debemos comenzar por entender por qué y cómo los trabajadores se trasladan a otros países. Según el informe de Datos sobre Migración Internacional, de la ONU – 2022, **las diferencias en ingresos, salarios y oportunidades de avance socioeconómico son algunos de los principales impulsores de la migración internacional**. Es más, la mayoría de los inmigrantes se trasladan a lugares con mayores ingresos, lo que sugiere que países como Estados Unidos, Reino Unido y Francia tendrán importantes ventajas.

Sin embargo, las tendencias también muestran que los inmigrantes de los países más pobres tienden a migrar a países cercanos. Es probable que esto se deba a lo que implica mudarse a un continente diferente donde el coste de vida es significativamente más alto, pero también puede deberse a preocupaciones relacionadas con los idiomas, la cultura y los vínculos familiares.

Las empresas automovilísticas **deberán tener en cuenta estos factores a la hora de crear programas de contratación internacional que resulten atractivos para los trabajadores extranjeros**. Además del salario del trabajador, es posible que la empresa contratante pueda ofrecer **transporte de reubicación, alojamiento temporal, formación lingüística, programas de integración cultural, y atención sanitaria**, en algunos casos, para toda la familia.

Las empresas también deberán considerar las numerosas complejidades financieras y legales que conlleva traer trabajadores del extranjero. La mayoría de los países ofrecen un trato preferencial a los trabajadores cualificados, lo que reduce los requisitos de entrada y residencia. A pesar de esto, la inmigración todavía puede ser un proceso largo y costoso.

Para explorar más este tema, realizamos investigaciones primarias y secundarias sobre las tendencias actuales en relación a la contratación de trabajadores migrantes.

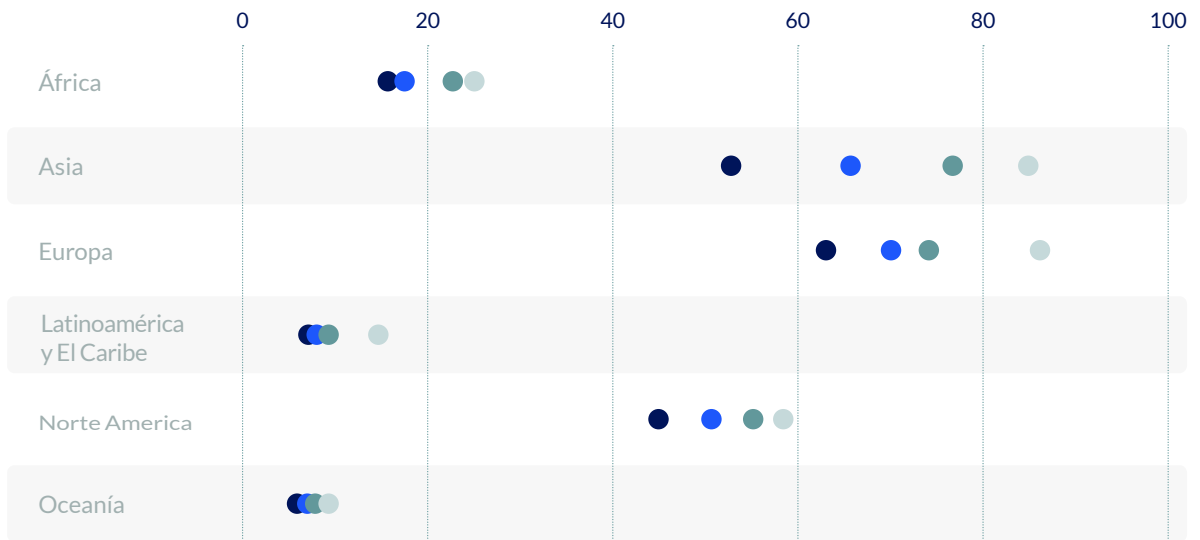
¿Cuáles son los destinos más atractivos para los inmigrantes?

Según datos de la ONU, **Europa** es actualmente el destino más popular para los inmigrantes internacionales, recibiendo el 30,9 % de la población migrante mundial. **Asia** ocupa el segundo lugar, recibiendo el 30,5 % de los inmigrantes, mientras que **América del Norte** recibe el 20,9 %.

Fuente
UN, DESA, 2021

Inmigrantes internacionales, por región principal de residencia, 2005-2022 (millones)

● 2005
● 2010
● 2015
● 2020



¿Qué países ofrecen los mejores salarios del sector?

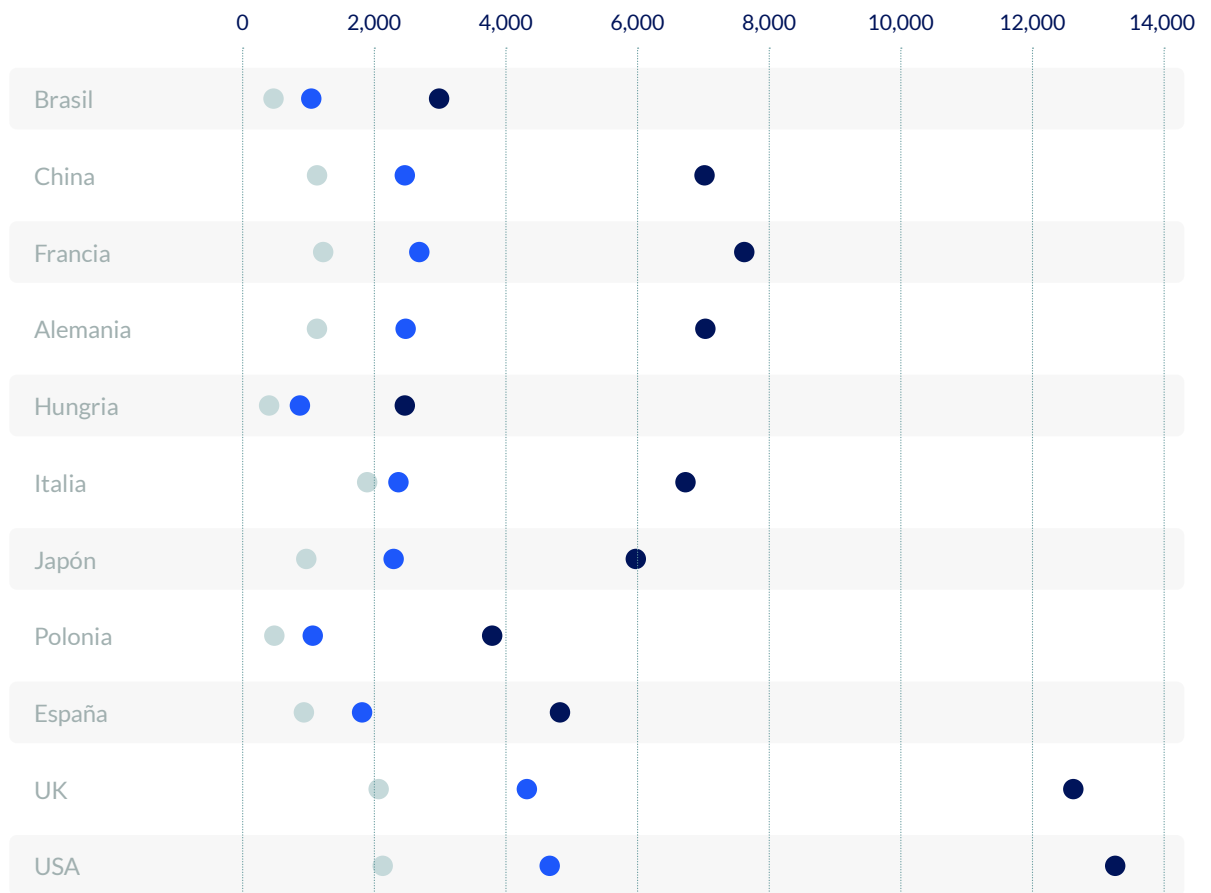
Si bien el salario no es la única consideración para los trabajadores que buscan un empleo en el extranjero, a menudo **es un factor importante en la toma de decisiones**. Para el caso de aquellos que lo que buscan son salarios más altos, el Reino Unido y EE.UU. presentan las mejores oportunidades en el caso del sector automovilístico. Por el contrario, Polonia y Hungría son los países europeos menos competitivos y ofrecen salarios similares a los de Brasil. En particular, si bien Japón tiene un “salario máximo” considerablemente más bajo que en otros países como Alemania y Francia, su salario promedio es similar al de esos países.



Fuente
Salaries Explorer

Media de Salarios en Automoción 2023 (EUR)

● High
● Average
● Low



Reclutamiento internacional

¿Cuáles son los desafíos más comunes para las empresas?

Atraer trabajadores internacionales puede ser una **estrategia potencial para las empresas automovilísticas que buscan llenar un vacío de habilidades**. Sin embargo, la migración suele ser un proceso complejo y es posible que las empresas necesiten asignar recursos adicionales para convertirla en una solución viable. Para explorar los desafíos en juego, preguntamos a nuestros encuestados qué dificulta la contratación de trabajadores extranjeros.

La mayor preocupación fueron las **barreras del idioma y las dificultades de comunicación**: el 42,4% de los encuestados afirmó enfrentarse a este desafío.

Sin embargo, muchos de los otros desafíos giran en torno a los costes administrativos y las complejidades de contratar trabajadores migrantes:

- Complejidad de las leyes de inmigración (34.8%);
- Cargas administrativas y prácticas burocráticas (32.6%);
- Asegurar el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de seguridad social (29%).

Lo que esto implica es que si bien la **contratación de trabajadores migrantes es una solución potencial, requerirá dedicar recursos**. Las empresas necesitarán asistencia interna o externa para afrontar los desafíos legales, financieros y administrativos a la hora de contratar de trabajadores adecuados. Es más, es posible que tengan que invertir en programas de idiomas tanto para el personal existente como para el entrante.

Fuente

Gi Group Holding,
Automotive
International
Survey - 2023

¿Qué elementos dificultan la contratación de trabajadores del extranjero en el sector de la automoción?



Las principales diferencias entre países

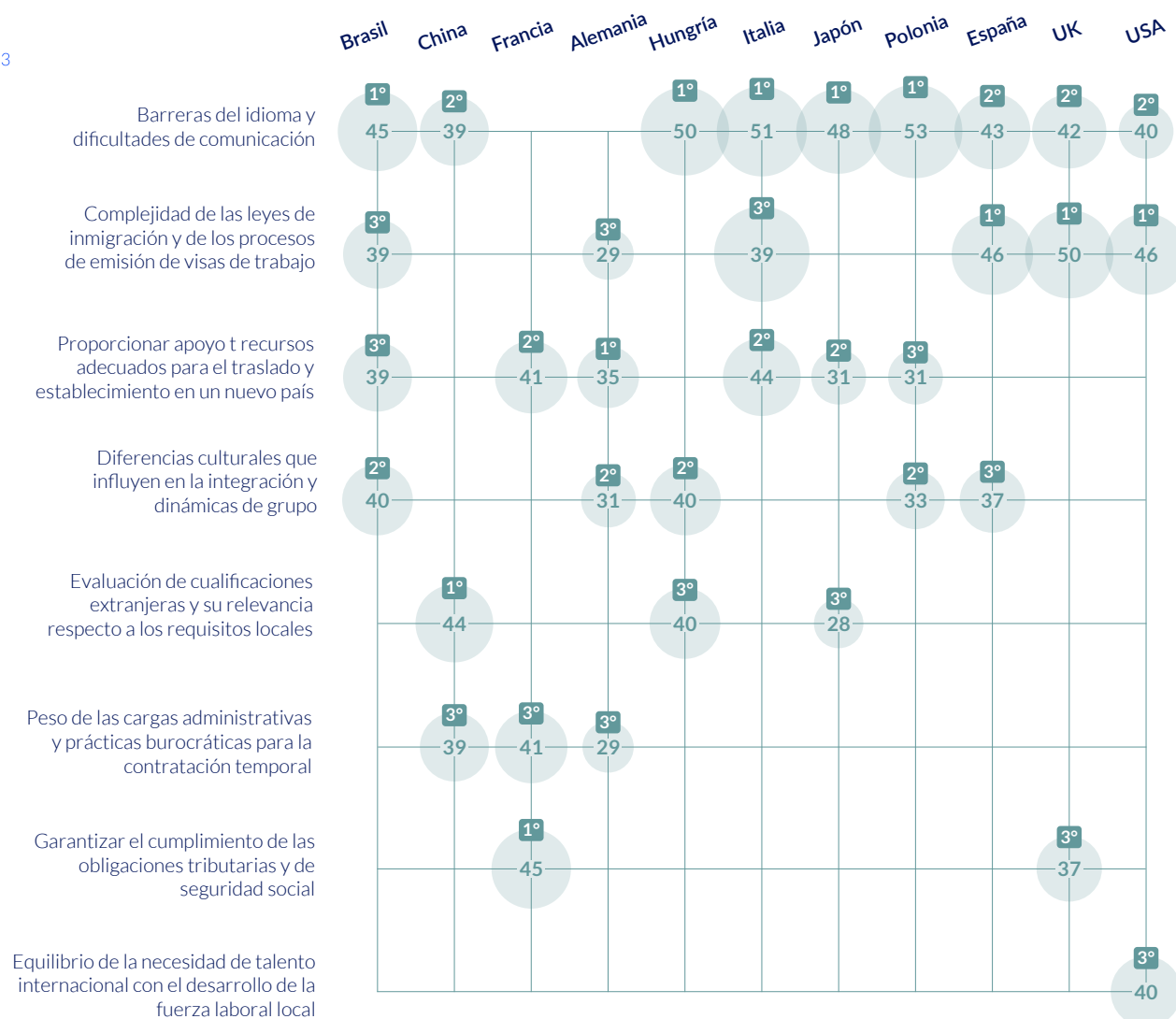
La mayoría de los países citan las cuestiones lingüísticas entre sus principales desafíos. Esto incluye países como el Reino Unido y España, junto con países cuyos idiomas se hablan menos: Italia, Brasil, Japón, Polonia y Hungría. La mayoría de los países tuvieron respuestas similares, con algunas excepciones interesantes:

- Japón, China y Hungría **incluyeron la evaluación de calificaciones extranjeras** entre sus tres principales desafíos;
- Reino Unido, EE.UU, España e Italia sitúan las **complejidades de las leyes** de inmigración entre sus principales preocupaciones;
- Estados Unidos fue el único país que tuvo como **principal desafío equilibrar la necesidad de talento internacional con las necesidades de la fuerza local**.

Fuente

Gi Group Holding,
Automotive
International
Survey – 2023

International mobility: differences across countries



Camilla Negri

HR Manager, Robert Bosch GmbH Branch in Italy

“La movilidad internacional y la diversidad son temas estrechamente relacionados para Bosch. Tenemos una gran base de datos de puestos vacantes en todo el mundo, y cada candidato puede postularse para trabajar en destinos distintos a su país de origen. Creemos que los empleados con puestos de alto nivel deben tener al menos un período de experiencia internacional, porque es vital que nuestros gerentes sean capaces de gestionar equipos diversificados entendiendo diferentes culturas y realidades”.

.1

Igualdad en Automoción

.2

.3

.4

.5

.6

.7

La industria automovilística ha estado tradicionalmente dominada por los hombres, y esta es una tendencia que continúa incluso hoy. Según Deloitte, **solo el 20% (1) de la fuerza laboral de las empresas automovilísticas del Reino Unido está compuesta por mujeres**. La Comisión Europea también ha informado de cifras similares, estimando que las mujeres iban a representar el 20% de la fuerza laboral en 2021 (2).

Sin embargo, la industria automovilística se está dando cuenta de las ventajas que pueden aportar las mujeres, no solo en habilidades, sino también desde la perspectiva de los consumidores. Los datos sugieren que las mujeres compran el 54% de todos los automóviles y son más propensas a comprar automóviles online que los hombres. **Incorporar más mujeres a la fuerza laboral podría ayudar a los fabricantes de vehículos a satisfacer las necesidades y preferencias de este importante segmento de consumidores.**

Es más, las nuevas tecnologías y prácticas laborales pueden capacitar a un mayor número de mujeres para incorporarse a la fuerza laboral del sector automovilístico. Los avances tecnológicos hacen que ciertos trabajos tradicionalmente más físicos hoy en día, apoyados por la tecnología, no requieran de estas habilidades. Incluso las mujeres que desempeñan funciones de fabricación “prácticas” ahora pueden acceder a acuerdos laborales más flexibles, gracias a la **realidad aumentada y a las innovaciones robóticas** que les permiten manejar maquinaria de forma remota.

Como parte importante del sector privado, las empresas automovilísticas están tomando medidas para **atraer y retener a las mujeres**. Para explorar qué tendencias se dan en la industria hoy en día en este sentido, realizamos investigaciones primarias y secundarias sobre la igualdad en la industria automovilística.

Fuente

Deloitte, 2020
Women in
Automotive Industry
Study

Fuente

Europarl, Women
and Transport



¿Qué desalienta a las mujeres a trabajar en la automoción?

Es conocido que la automoción es una industria dominada por los hombres, pero ¿a qué se debe? Investigamos el tema preguntando a nuestros encuestados sobre qué factores podrían disuadir a las mujeres de trabajar en el sector automovilístico.

Las respuestas parecen indicar que el problema radica en gran medida en cómo se percibe el sector. La respuesta más común fue **la escasa visibilidad de las mujeres líderes en la industria de la automoción** (estando el 38,4% de los encuestados de acuerdo con esta afirmación). Los encuestados también coincidieron en que la mala percepción de la representación de género dentro de las empresas (31,5%) y la falta de concienciación y campañas de contratación dirigidas a las mujeres (27,1%) son factores también importantes.

Sin embargo, parece que existen desventajas prácticas que también afectan a las decisiones de las mujeres, como el **equilibrio entre la vida personal y laboral** (35,1%) y la **desigualdad en el avance profesional** (34,4%). La conclusión, tal vez, es que las percepciones externas del sector están justificadas.

Fuente

Gi Group Holding,
Automotive
International
Survey - 2023

¿Qué factores podrían desalentar el empleo femenino en el sector?



¿Está la industria del automóvil invirtiendo lo suficiente en programas de igualdad?

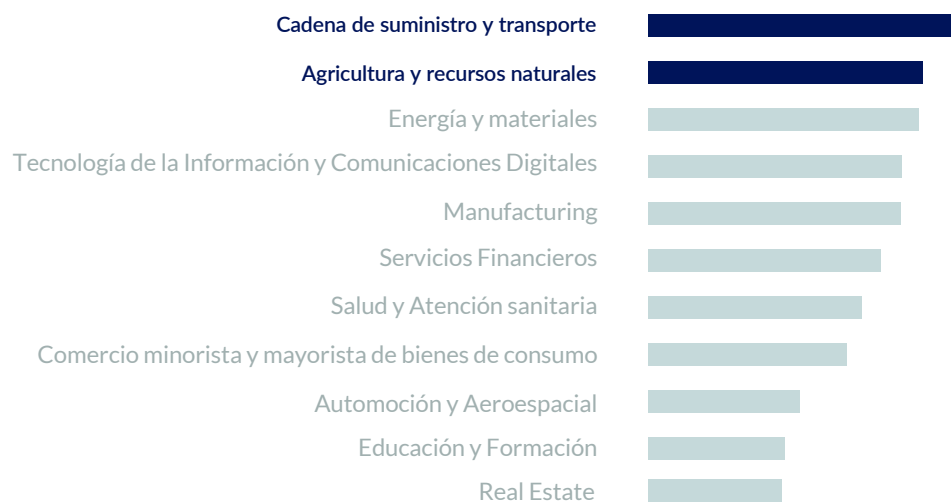
Según datos del WEF, más de dos tercios de las organizaciones han implementado programas de diversidad, equidad e inclusión en el lugar de trabajo. Sin embargo, la industria automovilística es uno de los sectores que menos ha invertido: ocupa el tercer lugar por debajo.

Los datos también muestran que **el 79% de las organizaciones están invirtiendo en programas DEI** que tienen como objetivo lograr la paridad de género. Pero una vez más, la industria automovilística ocupa el tercer lugar por debajo en sus niveles de inversión.

Fuente

World Economic Forum's 2023 Future of Jobs survey

Inversión de la industria en objetivos y cuotas EDI



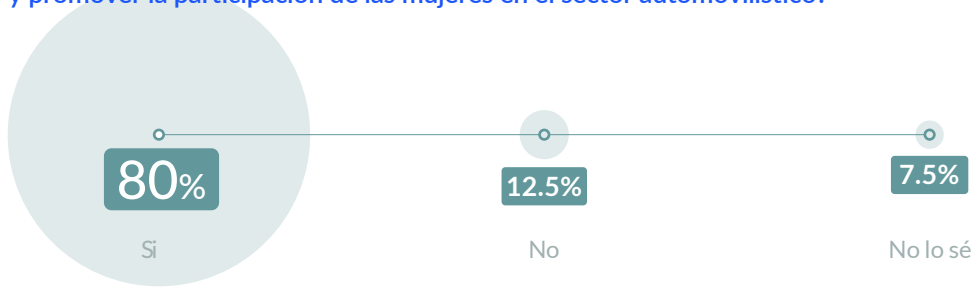
¿Cuántas empresas están trabajando para cerrar la brecha de género?

Los datos existentes sugieren que las empresas del sector podrían estar haciendo más para atraer y retener el talento de las mujeres, Pero, ¿cuántas empresas están trabajando proactivamente en esto?. Para averiguarlo, preguntamos a nuestros trabajadores y expertos en automoción: “¿Su empresa está tomando medidas para cerrar la brecha de género y alentar a las mujeres a ingresar al sector automovilístico?”. En todos los países investigados, un promedio del **80% de los encuestados respondieron que sí.**

Fuente

Gi Group Holding,
Automotive
International
Survey – 2023

¿Su empresa está implementando alguna iniciativa para abordar la brecha de género y promover la participación de las mujeres en el sector automovilístico?



¿Qué países se están centrando en la paridad de género en la industria automovilística?

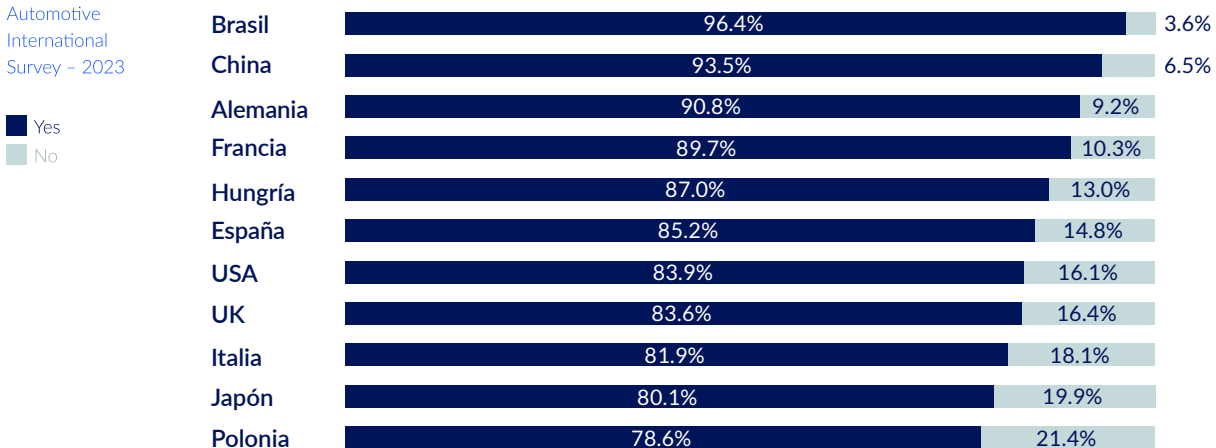
En todos los países incluidos en nuestra investigación, la mayoría de las empresas estaban trabajando para cerrar la brecha de género. Sin embargo, hubo algunas variaciones entre países:

- Brasil (94,6%) y China (93,5%) tenían la mayor proporción de empresas que trabajaban para lograr la paridad de género.
- Japón (80,1%) y Polonia (78,6%) se encontraban al otro lado del ranking.

Fuente

Gi Group Holding,
Automotive
International
Survey – 2023

La cuestión de la brecha de género: un enfoque compartido entre países



¿Qué acciones están implementando las empresas del sector?

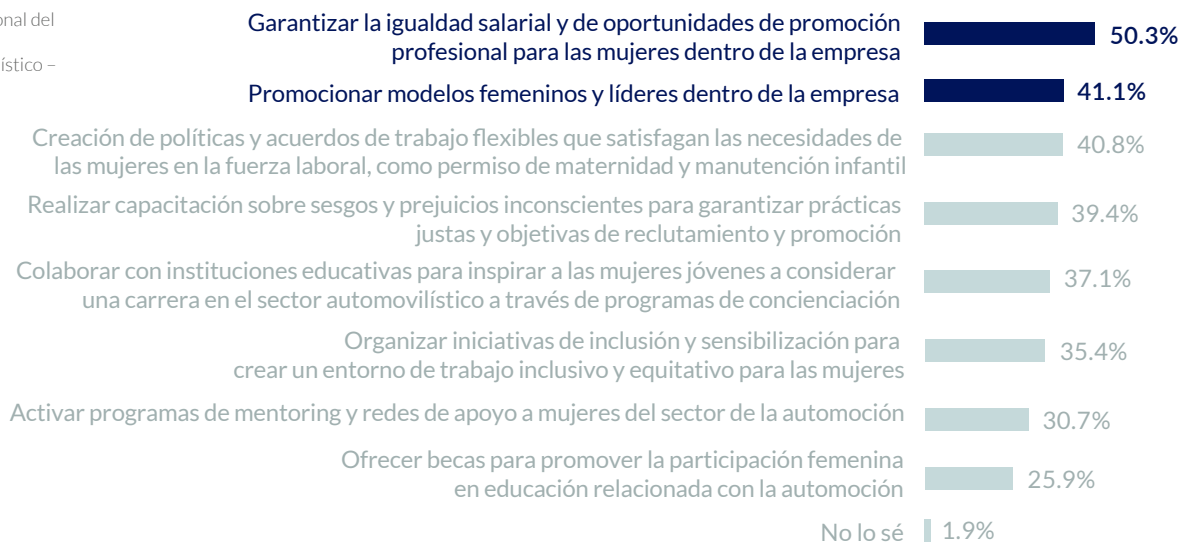
Como vimos anteriormente en este capítulo, las empresas automovilísticas tienen múltiples desafíos que abordar. Para atraer a más mujeres, es necesario cambiar la **percepción pública** del sector, garantizando al mismo tiempo que las mujeres obtengan oportunidades justas de crecimiento profesional.

Entonces, ¿qué esfuerzos están haciendo las empresas automovilísticas para cambiar el status quo?. Para averiguarlo, preguntamos a nuestros encuestados qué tipo de iniciativas estaban llevando a cabo sus empresas. Aunque está claro que las empresas están realizando cambios, los resultados sugieren que hay todavía margen de mejora en el sector. Solo el **50,3%** de los encuestados **afirmó que su empresa garantizaba la igualdad salarial y de oportunidades para las mujeres**. Y solo el 40,8% ofrecía a las mujeres trabajo flexible, permiso de maternidad y manutención infantil.

Fuente

Gi Group Holding,
Encuesta
Internacional del
sector
automovilístico –
2023

¿Cuáles de las siguientes acciones se han implementado?



¿En qué se diferencian las iniciativas de igualdad de género entre países?

La mayoría de los países están llevando a cabo una combinación similar de iniciativas para ayudar a las mujeres a tener éxito en la industria automovilística. Sin embargo, algunos países están liderando el camino en áreas específicas:

- Italia es el país que más se centra en **garantizar la igualdad salarial y las oportunidades** de avance profesional (66%).
- Hungría está impartiendo **formación sobre sesgos y prejuicios inconscientes** más que cualquier otro país (72%).
- Brasil es el país más enfocado en **promover modelos y líderes femeninas** dentro de la empresa (56%).

Patrick Klaus Beyer

Customer Experience HUB & Loyalty Manager, Mazda

“La población senior es más reacia a los cambios impuestos por las nuevas tecnologías porque implica alterar un contexto que les resulta familiar y al que han estado acostumbrados desde hace años. Es crucial involucrar a esta población desde las primeras etapas del cambio, ayudándoles a comprender la importancia de adquirir nuevas habilidades y cómo su rol y su impacto en toda la organización se transformarán. La industria automovilística ofrece diversas oportunidades para que la población mayor participe en un nuevo contexto habilitado para las tecnologías digitales”.





Terra & Vita

Airoh

MPC
RACING TEAM
No. 155087

V
RACING TEAM

Terra & Vita



RACING TEAM

“Como parte de su compromiso para promover el Trabajo Sostenible, Gi Group Holding apoya firmemente al 511 Racing Team, defendiendo la diversidad y la inclusión.

*El 511 Racing Team es un equipo cohesionado dedicado al deporte de motor, **exclusivamente femenino**, comprometido, fuerte y preparado para la competición. Su ambición de ganar está impulsada por su experiencia y pasión.*

*Promueven la **igualdad de género** y, a través de su compromiso, apoyan las carreras de las mujeres en el deporte del motor, demostrando el verdadero potencial que las mujeres aportan a este campo y mostrando que sus logros no están simplemente relacionados con cuestiones de género”*

511racingteam.com



Focus España

Alberto Mateos Key Account Manager, Gi Training Spain

El sector automovilístico, dada la necesidad e importancia de fomentar y promover la igualdad entre hombre y mujeres, está invirtiendo en formación, e implementando programas y políticas para abordar dichas cuestiones. Dichas iniciativas incluyen:

- **Programas de formación y sensibilización:** Muchas compañías automotrices están ofreciendo cursos y talleres sobre igualdad de género, sesgos inconscientes y prácticas inclusivas.
- **Políticas de diversidad e inclusión:** Las empresas están desarrollando políticas explícitas para asegurar la igualdad de oportunidades, lo que incluye la igualdad de género en los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional.
- **Redes y grupos de apoyo:** Algunas empresas están estableciendo redes de apoyo para mujeres en el sector automovilístico, proporcionando un espacio para el intercambio de experiencias y el apoyo mutuo.
- **Mentoría y patrocinio:** Se están implementando programas de mentoría para mujeres, conectándolas con líderes y mentores dentro de la industria que puedan ofrecer orientación y apoyo en sus carreras.

A pesar de estos esfuerzos, el sector automovilístico sigue enfrentando desafíos significativos para alcanzar una igualdad de género plena. La representación femenina en roles técnicos y de liderazgo aún es baja comparada con la de los hombres, y hay una necesidad continua de superar barreras culturales y estructurales que perpetúan la desigualdad de género.

En resumen, aunque el sector automovilístico está haciendo progresos en la inversión en formación y políticas de igualdad y equidad de género, todavía queda mucho trabajo por hacer para lograr un entorno verdaderamente inclusivo.

Conclusiones



Domiziano Pontone

Chief Corporate Sales Officer, Gi Group Holding

Preparándose para el cambio

Promoviendo la participación femenina en el sector de la automoción

¿Por qué las mujeres no están interesadas en trabajar en el sector de la automoción?

Cuando preguntamos tanto a los trabajadores en general como a los del sector automovilístico, descubrimos que se debe principalmente a que la industria se percibe ampliamente como dominada por los hombres. Nuestra encuesta global también reveló que la gente está preocupada por la falta de representación femenina en la industria, desde empleos en talleres hasta puestos de liderazgo, así como por cuestiones prácticas como el equilibrio entre la vida laboral y personal y las oportunidades injustas de crecimiento profesional.

Aunque el 80 % de las empresas están haciendo esfuerzos para luchar contra la brecha de género y animar a las mujeres a unirse a este campo, por ejemplo, mejorando la visibilidad de las mujeres líderes y creando políticas laborales flexibles, todavía hay mucho que mejorar; de hecho, sólo la mitad de los tomadores de decisiones que entrevistamos dijeron que sus empresas están tomando medidas para garantizar que hombres y mujeres puedan disfrutar de oportunidades de desarrollo profesional con igualdad salarial.

Hoy en día, los automóviles se están convirtiendo en computadoras sobre ruedas y los motores tradicionales están siendo reemplazados rápidamente por homólogos de alta tecnología, lo que alimenta la necesidad de una fuerza laboral equipada con una variedad de habilidades digitales para impulsar la industria. Claramente, este cambio requiere que los que deciden en RR.HH. tengan la intención de dar forma a una nueva narrativa de la industria y trabajar activamente para desacreditar el mito obsoleto de un mundo automatizado dominado por los hombres. Es el único camino que las empresas pueden tomar para superar a sus competidores y atraer a la nueva generación de los mejores talentos que necesitan para tener éxito en esta industria en constante cambio.

Sin mujeres no hay futuro para la automoción. Ya es hora de abogar por este cambio tan esperado y crear lugares de trabajo más inclusivos que alienten a las aspirantes a líderes a acelerar sus carreras y tomar el volante en este viaje revolucionario.



Barbara Bruno

Chief Practice Officer - Staffing, Gi Group Holding

Acelerando el futuro

Como la tecnología impulsará el atractivo de la industria automovilística para los mejores talentos



En esta era de avances tecnológicos y creciente énfasis en la diversidad, es esencial que las industrias se adapten al panorama cambiante. La industria automovilística no es una excepción. Nuestra encuesta global muestra que los candidatos tienen una visión obsoleta de lo que significa trabajar en la industria automovilística; sin embargo, en este momento la industria se centra tanto en el desarrollo tecnológico como en cualquier otra cosa.

Todos los principales productores de automóviles van en esta dirección y necesitan el talento tecnológico y de ingeniería para hacer realidad la producción de vehículos eléctricos y autónomos. A medida que profundizamos en los últimos conocimientos, me queda claro que la industria necesita replantear sus mensajes en lo que respecta a la adquisición de talento.

La evolución de la automoción está centrando la atención en las habilidades transferibles. Hoy en día, los trabajos habituales en las líneas de montaje están siendo reemplazados por un conjunto completamente nuevo de trabajadores que pueden trabajar juntos para entregar los automóviles del mañana, y el uso de tecnología avanzada está tomando protagonismo, superando barreras que alguna vez limitaron la movilidad profesional de los profesionales especializados.

Además, la idea obsoleta de que las mujeres en la industria automovilística sólo pueden trabajar en recursos humanos o adquisiciones es errónea. Gracias a las nuevas tecnologías, existe una gran oportunidad para cambiar estos estereotipos y mostrar los papeles importantes que las mujeres pueden desempeñar en los trabajos de producción modernos. Esto hace de la industria un lugar donde una variedad de talentos pueden tener éxito y contribuir significativamente a su transformación.

¿El llamado a la acción clave para los empleadores en este nuevo mundo automovilístico? Comunicar eficazmente estos beneficios y atraer una fuerza laboral altamente cualificada que seguirá llevando a la industria hacia un futuro de innovación y mayor competitividad.





Cetti Galante

Chief Practice Officer Career Transition & Employability,
Gi Group Holding

Encontrar el lado positivo

Empoderar el talento senior para la era digital automovilística



Al explorar el tema de la transformación digital en la automoción, la edad importa. A medida que las nuevas tecnologías remodelan la industria, es importante recordar que la verdadera fuerza impulsora detrás de la toma de decisiones significativas y de las ideas innovadoras sigue siendo humana.

Consideremos la industria automovilística, donde las personas mayores de 50 años constituyen una parte importante de la fuerza laboral: a medida que las personas viven y trabajan durante más tiempo, las empresas desempeñan un papel crucial en la integración de cada trabajador en este nuevo escenario.

Al estar en un entorno más complejo, necesitamos personas de alto nivel para gestionar esa complejidad y transferir conocimientos que, de otro modo, se perderían. El coaching intergeneracional entre pares o el reverse mentoring, por ejemplo, pueden conducir a un lugar de trabajo más equilibrado que respete y mejore las fortalezas únicas de cada generación. Los empleados senior pueden aportar años de experiencia práctica y conocimientos, mientras que las generaciones más jóvenes pueden compartir su comprensión de las nuevas tecnologías e innovar los procesos comerciales obsoletos.

Esto crea un entorno de trabajo equilibrado y flexible donde las grandes ideas (y las grandes personas) realmente pueden florecer. Sin embargo, las empresas deben evaluar todas las habilidades de su equipo antes de pasar a la fase de formación, o antes de excluir a personas de alto nivel de la organización.

De hecho, muchas personas ya están preparadas para la transición a nuevos roles porque adquirieron competencias valiosas de experiencias laborales anteriores o por intereses personales a menudo desconocidos por su empleador. La mentalidad cuenta más que la edad, la experiencia cuenta para gestionar proyectos complejos, por lo que nuestro personal senior es un valor a utilizar en estos tiempos de escasez de personas.

Quizás hayamos estado mirando el lado equivocado del telescopio. El viaje de la industria automovilística no se basa solo en la tecnología; se trata de aprovechar la innovación humana, el pensamiento crítico y la adaptabilidad para cerrar la brecha entre el legado histórico de la industria y su futuro dinámico".





Victoria Olalla

Corporate Sales Director Spain
Gi Group Holding

Reinventarse o morir

Revolucionando la gestión del talento en el cambiante panorama automovilístico

La revolución tecnológica y los cambios en los patrones de consumo están sacudiendo los cimientos de nuestra economía, y la industria de la automoción no va a ser una excepción. Para mantenerse a flote en este maremágnum, los fabricantes de automóviles, así como toda su industria subsidiaria debe aprender a reinventarse para adaptarse a los cambios. ¿Cómo hacerlo?

- **Caza de nuevos talentos:** oportunidad de crecimiento gracias a la mujer. Estamos hablando de un sector donde el 80% de los trabajadores del mismo afirma estar satisfecho con su empleo. ¿Por qué no utilizar este dato para atraer nuevos perfiles hacia la industria? Intentar atraer a más mujeres nos permitiría no solo cerrar la brecha de género, sino además acercarnos más a un amplio público consumidor. Los programas de becas a mujeres o la promoción de líderes femeninas inspiracionales son algunas de las acciones que están ya funcionando en otros sectores como el de IT.
- **Autonomía y flexibilidad:** Las nuevas generaciones no suelen conformarse con sentarse en un escritorio de 9 a 5. Trabaja en una política de RRHH que pueda ofrecer horarios flexibles, teletrabajo, programas internacionales y proyectos interesantes. Si no lo haces, serán otros sectores los que atraigan a los nuevos talentos.
- **Líderes audaces:** La incertidumbre es el pan de cada día en la era digital. Los líderes de la industria de la automoción deben ser como funambulistas, capaces de pensar estratégicamente mientras cruzan un abismo. Si no, se quedarán atrás. Contar con partners estratégicos que te permitan encontrar a los Ejecutivos y Mandos Intermedios que necesitas será una de las claves del éxito.
- **Innovación o extinción:** Fomentar en la empresa una cultura de lo que se llama lifelong-learning, o lo que es lo mismo, predisposición al aprendizaje continuo, será cada vez más clave ante los retos relacionados con la innovación que la industria viene años atravesando.
- **Marca empleadora:** entre aquellos que consideraban el sector de la automoción atractivo para trabajar, uno de los principales motivos estaba el prestigio de la industria y la pasión por el mundo automovilístico. Pero, ¿cómo podemos llegar al público general para atraer diferentes perfiles?

En resumen, la industria de la automoción tiene que evitar conducir en piloto automático y tomar el volante con decisión. Solo así podrá competir en la carrera por el talento sin quedarse atrás.

Enfocados en Eurostyle Systems - Gi Group Holding

Transformación de la imagen y transferencia de habilidades en la industria de la automoción

La industria automovilística ha atravesado momentos difíciles en los últimos cuatro años, marcados por cambios en el mercado y factores externos que han influido en el comportamiento de los consumidores. En un primer momento, la demanda de vehículos nuevos disminuyó, dado que la transición de vehículos tradicionales con motores de combustión interna a vehículos eléctricos (EVs) ha generado preocupaciones entre los consumidores. Sin embargo, la evolución del mercado no es económica y hasta que los EVs y otros vehículos más sostenibles se conviertan en la norma, la incertidumbre en los pedidos de producción afectará la demanda laboral y el funcionamiento de la cadena de suministro.

Ante esta situación, ¿Cómo puede la industria automovilística mantenerse viable y continuar cosechando éxitos en un mundo que cambia tan rápidamente? Según Víctor González, Plant Director en Eurostyle Systems España, la clave está en la reinención de la imagen y la transferencia de habilidades:

- **Tecnologías verdes:** Son más importantes que nunca, ya que el mundo se enfoca en la sostenibilidad.
- **Formación de los trabajadores:** Es vital para satisfacer las demandas de una industria en constante evolución.
- **Digitalización:** Impulsa la revolución del talento en la automoción.

González destaca que la incertidumbre actual dificulta las contrataciones a largo plazo, por lo que soluciones de contratación escalables, como las ofrecidas por Gi Group, han ayudado a Eurostyle Systems a enfrentar los desafíos del mercado. Además, los candidatos necesarios para esta fase de la industria deben ser flexibles y capaces de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y situaciones impredecibles.

Aunque no siempre es evidente si nos atenemos a la comunicación de la industria, la fabricación automovilística es moderna e innovadora, impulsada por la tecnología y cada vez más socialmente responsable. Además hay algunos datos interesantes que se reflejan en nuestro informe Automotive 2024:

El **80,8% de los trabajadores del sector están satisfechos** o muy satisfechos con sus empleos.

El 56% de las empresas enfrentan escasez de habilidades específicas.

El 48% de las empresas de la industria requieren nuevos conjuntos de habilidades.

El 58% de las empresas ofrecen programas de capacitación y formación.

A medida que la industria evoluciona y se orienta hacia una producción más sostenible, la mayoría de los fabricantes se centran en la estabilidad. Ante un entorno tan volátil como el actual, los Directores de Recursos Humanos de la industria no siempre están seguros

de a quién deben contratar para qué procesos. Hace una década, una empresa sabía cuándo tenía pedidos de la línea de producción; su mayor temor era si podría entregar piezas lo suficientemente rápido como para mantenerse al día con la demanda.

Hoy en día, la evolución del mercado (a través del cambio hacia la producción de vehículos eléctricos y autónomos y la incertidumbre relacionada) ha llevado al estancamiento en las ventas totales. Las empresas son más cautelosas a la hora de contratar, a la par que monitorean cuáles serán las habilidades más demandadas. Mientras tanto, es importante que los fabricantes se centren en su imagen corporativa e industrial y transmitan el mensaje de que la industria de la automoción es moderna y está constantemente centrada en la innovación y el progreso. Algunos de los roles tecnológicos o de marketing, que muchos jóvenes candidatos persiguen actualmente también se pueden encontrar fácilmente en el espacio de producción de vehículos. Por ello, los líderes de la industria y los fabricantes de automóviles han de ser capaces de comunicarlo, potenciando su marca empleadora y transmitiendo mensajes que atraigan a candidatos y, al mismo tiempo, ayuden a garantizar que sus operaciones comerciales recluten y aseguren el talento necesario para seguir el ritmo de los competidores (por ejemplo, es creciente la demanda de talento en ingeniería, científicos de datos y analistas, especialistas en marketing.)

Desde Eurostyle buscamos talento que comprenda el factor humano por un lado y posean las habilidades operativas y técnicas necesarias por otro. Entre las primeras, por ejemplo, necesitamos operadores e ingenieros que valoren el trabajo en equipo, dado que nuestra industria se está convirtiendo cada vez más en un espacio de colaboración, especialmente cuando se trata de tareas como el diseño de procesos, la gestión y la supervisión.

Espera un reto apasionante a los candidatos que accedan al sector, una industria que lidera las prácticas globales de sostenibilidad y una de las mayores apuestas por la innovación económica o de mercado. El talento automovilístico de la próxima generación trabajará en una industria comprometida con el desarrollo y la mejora acelerada de productos, al tiempo que promueve operaciones ambientalmente sostenibles en una economía circular. Además, los empleados del sector estarán siempre preparados para el futuro, dado que trabajarán en un entorno de aprendizaje constante, formación profesional y contribuciones a un mundo más seguro y sostenible.

Eurostyle Systems es una de las empresas más importantes en el diseño y la producción de soluciones automovilísticas para el interior y el exterior, con más de 60 años de experiencia y un amplio conocimiento en este campo. A través de sus centros de desarrollo, Eurostyle Systems ofrece a sus clientes toda su competencia y experiencia, desde la especialización, el diseño/concepción y el desarrollo de proyectos hasta la fase de producción. Sus soluciones innovadoras se desarrollan para satisfacer todas las necesidades de los fabricantes de equipos originales (OEM), especialmente en términos de seguridad, productos más ligeros, una variedad de plásticos “de apariencia”, sustitución de pintura, moldeo por inyección en decoraciones de tela y revestimiento de cuero para muchas partes interiores.



Víctor González Franco
Plant Manager Eurostyle Systems

Quiénes somos



Gi Group Holding es fundado en 1998 en Italia con el objetivo de crear un ecosistema global de servicios integrados que contribuya a la evolución hacia un mercado laboral sostenible, donde cobren protagonismo el valor personal y social del trabajo. A través de un **ecosistema global de servicios** formado por cinco marcas complementarias (Gi Group, Gi BPO, Wyser, Grafton y Gi Training), el grupo ofrece en España una suite completa de **soluciones integrales, adaptadas a las necesidades de sus colaboradores, así como del mercado laboral.**

La empresa cuenta con un equipo de 6.700 personas y está activa en 31 países de Europa, APAC y América. Proporciona servicios a más de 20.000 clientes y cuenta con ingresos de 3.3 mil millones de euros (2022), situándose como la **quinta empresa de contratación más grande de Europa y la decimosexta en el mundo**, según Staffing Industry Analysts.

Nuestra Visión

Poniendo el foco en las personas como principal valor de la organización, el centro de nuestra visión consiste en la promoción de un mercado laboral sostenible, buscando recursos que permitan lograr un entorno de trabajo lo más óptimo posible.

Para ello, nuestro sueño es ser reconocidos como un **actor mundial responsable de la creación de un mercado laboral global sostenible, ágil y satisfactorio** para candidatos y empresas, que refleje las necesidades del mercado laboral.

Nuestra Misión

A través de nuestros servicios, contribuimos, como actor clave y a nivel global, a la **evolución del mercado laboral, enfatizando en el valor personal y social del trabajo.**

Nuestra Presencia Global

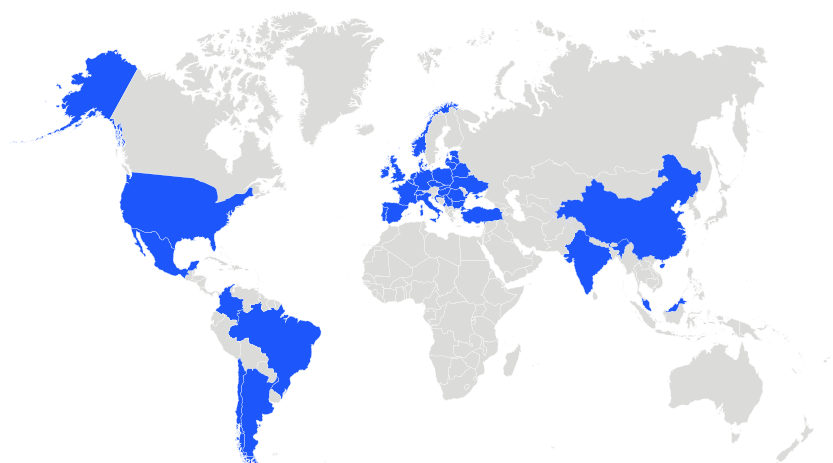
Hoy en día, tenemos presencia directa en **37 países** en Europa, APAC y América.

+700

oficinas

+9.000

empleados



Nuestras marcas en España



Trabajo Temporal
y Permanent Placement



Selección de Mandos
Intermedios y Técnicos



Formación
y Desarrollo



Outsourcing
Avanzado



Selección de Directivos,
Interim Management &
Assessment

Nuestra presencia directa

37

países
con presencia
directa

Alemania
Argentina
Bélgica
Brasil
Bulgaria
Chile
China
Colombia
Croacia
Dinamarca

Eslovaquia
España
Estados Unidos
Estonia
Francia
Hungria
India
Irlanda
Italia
Letonia

Liechtenstein
Lituania
Luxemburgo
Malasia
México
Montenegro
Noruega
Países Bajos
Polonia
Portugal

Reino Unido
República Checa
Rumanía
Serbia
Suiza
Turquía
Ucrania

La automoción... de un vistazo



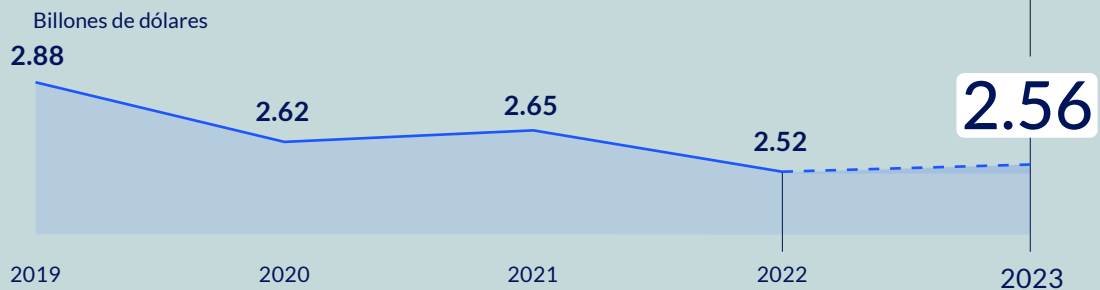
...ha experimentado un **descenso** en los últimos cuatro años con pérdida de ingresos y menos vehículos fabricados

-4.9%

Billones de dólares de
2021 to 2022



...está experimentando un **crecimiento lento**, que se prevé que alcance



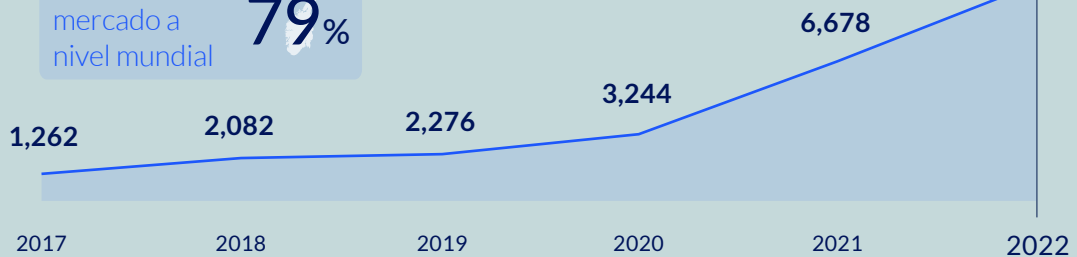
...está **evolucionando**: las nuevas tecnologías están permitiendo a los fabricantes de automóviles ofrecer los vehículos **sostenibles, inteligentes y energéticamente eficientes** del mañana

Ventas globales de vehículos eléctricos e híbridos enchufables ('000s)

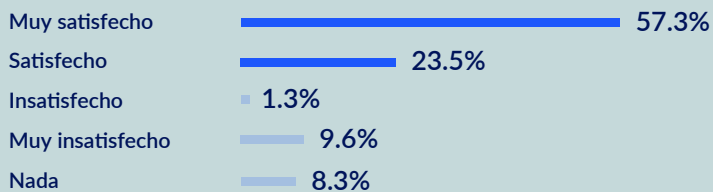
La mayor cuota de mercado a nivel mundial

Noruega
79%

10,522



...es una industria donde sus profesionales sienten **satisfacción** a la hora de trabajar

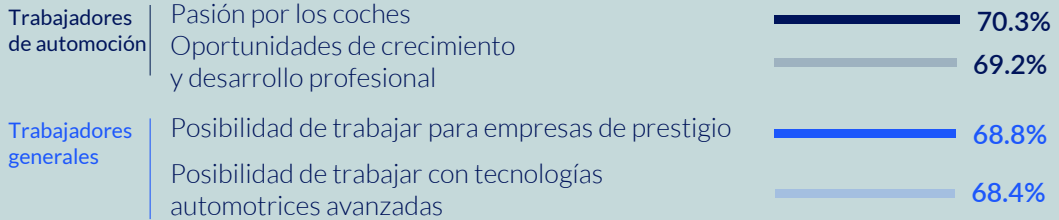


80.8%

De trabajadores satisfechos o muy satisfechos con su trabajo



...desde fuera, es un sector atractivo principalmente por la posibilidad de trabajar para empresas de **prestigio**



Necesidades identificadas

Las nuevas tecnologías están cambiando el **panorama laboral mundial** y las empresas automovilísticas se enfrentan a una **escasez de habilidades**

Competencias clave para futuros empleados según los expertos



Trabajadores blue-collar

Técnico mecánico
Técnico de mantenimiento
Trabajador de línea de ensamblaje

1°

47.2%
Conocimientos eléctricos y electrónicos

2°

46.3%
Competencia tecnológica

Trabajadores white-collar

Ingeniero automovilístico
Especialista en IT
Analista de Datos
Trabajadores

35.1%
Tecnología de vehículos eléctricos

33.6%
Inteligencia artificial y aprendizaje automático



Soluciones



La formación continua es clave para **reciclar y mejorar** constantemente las capacidades de la **fuerza laboral** del sector automovilístico

58%

de las empresas están implementando programas de capacitación, mejora de habilidades y formación

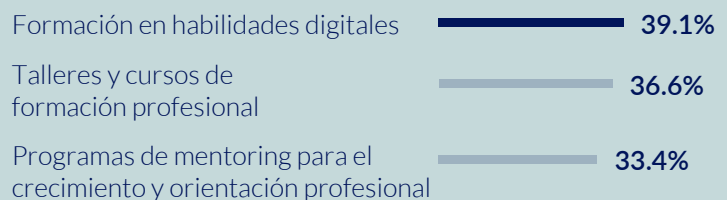


Tabla Salarial

Operarios de automoción

El Índice del Coste de la Vida se calcula como comparación, con una ubicación preestablecida.
Las siguientes tablas muestran la comparación entre 8 países e Italia (= 100).



Coste de vida
Índice
100.0

POSICIÓN	SBA - SALARIO BRUTO ANUAL (EUR)			VARIABLE (% SOBRE SBA)
	1 ^{er} CUARTIL	MEDIA	3 ^{er} CUARTIL	MEDIA
Técnico automovilístico	26,310	30,239	34,849	5.4%
Mecánico de Mantenimiento	23,987	26,695	29,710	6.3%
Operario en cadena	23,306	25,943	28,878	5.8%
Inspector de Control de Calidad	26,095	29,749	34,284	5.0%
Maquinista CNC	23,882	26,585	29,593	5.4%
Soldador industrial	23,685	26,364	29,348	5.0%
Mecánico	23,728	26,413	29,402	5.4%
Mecánico de Vehículos eléctricos	24,913	27,727	30,858	5.1%
Electricista automovilística	23,525	26,182	29,139	6.2%
Pintor de vehículos	23,771	26,461	29,455	5.2%
Fabricante de modelos de coches	25,784	29,634	34,152	5.4%
Soldador robótico	24,869	27,682	30,815	5.0%
Técnico automovilístico	28,527	33,746	42,626	6.8%
Mecánico de Mantenimiento	35,114	41,806	53,221	6.9%
Operario en cadena	24,394	28,213	34,554	5.6%
Inspector de Control de Calidad	29,399	34,727	43,823	5.1%
Maquinista CNC	28,674	33,655	42,094	4.2%
Soldador industrial	32,089	37,986	48,076	4.6%
Mecánico	30,071	35,674	45,237	4.1%
Mecánico de Vehículos eléctricos	32,499	38,582	48,973	6.1%
Electricista automovilística		28,347	35,350	5.5%
Pintor de vehículos	32,617	38,722	49,151	5.1%
Fabricante de modelos de coches	34,086	40,905	52,430	5.7%
Soldador robótico	31,869	37,645	47,458	6.0%



Coste de vida
Índice
113.3



Coste de vida Índice
108.2

POSICIÓN	SBA - SALARIO BRUTO ANUAL (EUR)			VARIABLE (% SOBRE SBA)
	1 ^{er} CUARTIL	MEDIA	3 ^{er} CUARTIL	MEDIA
Técnico automovilístico	34,516	40,818	51,594	4.1%
Mecánico de Mantenimiento	42,485	50,567	64,418	3.8%
Operario en cadena	29,183	33,741	41,353	4.9%
Inspector de Control de Calidad	35,570	42,005	53,042	3.1%
Maquinista CNC	38,505	45,181	56,549	5.0%
Soldador industrial	38,825	45,947	58,190	3.5%
Mecánico	36,383	43,149	54,754	5.7%
Mecánico de Vehículos eléctricos	39,321	46,667	59,276	5.9%
Electricista automovilística	32,524	38,056	47,489	3.1%
Pintor de vehículos	39,464	46,837	59,492	3.8%
Fabricante de modelos de coches	41,242	49,478	63,459	2.5%
Soldador robótico	36,754	43,403	54,754	4.6%
Técnico automovilístico	25,146	29,765	37,543	2.3%
Mecánico de Mantenimiento	30,951	36,874	46,875	4.7%
Operario en cadena	19,692	22,789	27,871	3.4%
Inspector de Control de Calidad	25,914	30,630	38,597	2.9%
Maquinista CNC	24,971	29,328	36,630	3.5%
Soldador industrial	28,285	33,505	42,343	4.4%
Mecánico	26,506	31,465	39,843	3.4%
Mecánico de Vehículos eléctricos	28,647	34,030	43,134	4.9%
Electricista automovilística	21,092	24,703	30,761	4.0%
Pintor de vehículos	28,751	34,154	43,290	2.8%
Fabricante de modelos de coches	30,046	36,079	46,177	3.1%
Soldador robótico	24,991	29,539	37,185	3.2%



Coste de vida Índice
81.8



Coste de vida
Índice
104.3



Coste de vida
Índice
73.3

POSICIÓN	SBA - SALARIO BRUTO ANUAL (EUR)			VARIABLE (% SOBRE SBA)
	1 ^{er} CUARTIL	MEDIA	3 ^{er} CUARTIL	MEDIA
Técnico automovilístico	29,288	34,635	43,780	4.6%
Mecánico de Mantenimiento	36,049	42,908	54,661	6.3%
Operario en cadena	26,462	30,595	37,497	6.5%
Inspector de Control de Calidad	30,182	35,642	45,008	4.7%
Maquinista CNC	31,268	36,688	45,919	5.0%
Soldador industrial	32,945	38,988	49,377	4.4%
Mecánico	30,872	36,613	46,461	6.6%
Mecánico de Vehículos eléctricos	33,366	39,599	50,298	4.7%
Electricista automovilística	26,410	30,902	38,562	4.2%
Pintor de vehículos	33,487	39,743	50,480	6.1%
Fabricante de modelos de coches	34,995	41,983	53,847	6.1%
Soldador robótico	29,397	34,715	43,794	6.6%
Técnico automovilístico	13,444	15,896	20,099	3.1%
Mecánico de Mantenimiento	16,548	19,693	25,095	4.1%
Operario en cadena	11,031	12,752	15,634	4.9%
Inspector de Control de Calidad	13,854	16,358	20,663	3.6%
Maquinista CNC	14,240	16,707	20,918	4.4%
Soldador industrial	15,122	17,893	22,669	5.7%
Mecánico	14,171	16,804	21,330	5.2%
Mecánico de Vehículos eléctricos	15,315	18,174	23,092	4.0%
Electricista automovilística	12,029	14,072	17,566	3.0%
Pintor de vehículos	15,371	18,240	23,176	5.5%
Fabricante de modelos de coches	16,063	19,268	24,721	4.8%
Soldador robótico	13,209	15,597	19,682	5.7%



Coste de vida
Índice
61.8

POSICIÓN	SBA - SALARIO BRUTO ANUAL (EUR)			VARIABLE (% SOBRE SBA)
	1 ^{er} CUARTIL	MEDIA	3 ^{er} CUARTIL	MEDIA
Técnico automovilístico	9,809	11,553	14,738	7.1%
Mecánico de Mantenimiento	12,074	14,313	18,401	7.8%
Operario en cadena	7,248	8,346	10,323	6.5%
Inspector de Control de Calidad	10,109	11,889	15,151	7.8%
Maquinista CNC	9,363	10,942	13,821	8.0%
Soldador industrial	11,034	13,005	16,622	7.3%
Mecánico	10,340	12,213	15,640	5.9%
Mecánico de Vehículos eléctricos	11,175	13,209	16,932	5.1%
Electricista automovilística	7,909	9,216	11,606	5.6%
Pintor de vehículos	11,215	13,257	16,994	6.8%
Fabricante de modelos de coches	11,720	14,004	18,127	7.2%
Soldador robótico	10,907	12,828	16,332	7.6%
Técnico automovilístico	14,405	16,940	21,683	4.4%
Mecánico de Mantenimiento	17,730	20,986	27,072	5.4%
Operario en cadena	7,464	8,581	10,650	5.0%
Inspector de Control de Calidad	14,845	17,433	22,292	5.8%
Maquinista CNC	12,682	14,797	18,754	4.8%
Soldador industrial	16,203	19,069	24,455	3.8%
Mecánico	15,184	17,908	23,011	4.2%
Mecánico de Vehículos eléctricos	16,410	19,368	24,911	5.5%
Electricista automovilística	10,712	12,463	15,750	2.8%
Pintor de vehículos	16,469	19,438	25,002	5.1%
Fabricante de modelos de coches	17,210	20,534	26,669	5.4%
Soldador robótico	14,221	16,700	21,334	4.6%



Cost of Living
Index
59.8



Coste de vida
Índice
37.5

POSICIÓN	SBA - SALARIO BRUTO ANUAL (EUR)			VARIABLE (% SOBRE SBA)
	1 ^{er} CUARTIL	MEDIA	3 ^{er} CUARTIL	MEDIA
Técnico automovilístico	5,688	6,674	8,588	2.1%
Mecánico de Mantenimiento	7,001	8,268	10,723	3.3%
Operario en cadena	3,245	3,721	4,644	4.0%
Inspector de Control de Calidad	5,862	6,868	8,829	3.0%
Maquinista CNC	5,167	6,014	7,664	3.6%
Soldador industrial	6,399	7,512	9,686	3.6%
Mecánico	5,996	7,055	9,114	4.6%
Mecánico de Vehículos eléctricos	6,480	7,630	9,867	3.4%
Electricista automovilística	4,364	5,066	6,436	2.8%
Pintor de vehículos	6,504	7,658	9,903	3.7%
Fabricante de modelos de coches	6,796	8,090	10,563	2.9%
Soldador robótico	6,498	7,613	9,777	4.2%

Tabla Salarial

Professionals, Middle & Senior Management

	JOB TITLE	SALARY CURRENCY (EUR)		
		MINIMUM	MID	MAXIMUM
 IT	Plant Manager/Director	90,000	110,000	150,000
	Maintenance Manager	60,000	75,000	90,000
	Production Manager	60,000	80,000	95,000
	Quality Manager	60,000	80,000	95,000
	Quality Engineer	35,000	45,000	55,000
	SQA Engineer	35,000	45,000	55,000
	Maintenance Engineer	35,000	45,000	55,000
	Process Engineer	35,000	45,000	55,000
	R&D Engineer	40,000	50,000	60,000
	CNC Programmer	25,000	33,000	42,000
	Design Engineer	30,000	40,000	50,000
	Technologist	35,000	45,000	55,000
 FR	Plant Manager/Director	60,000	90,000	150,000
	Maintenance Manager	45,000	55,000	75,000
	Production Manager	55,000	70,000	90,000
	Quality Manager	45,000	60,000	80,000
	Quality Engineer	40,000	55,000	75,000
	SQA Engineer	40,000	55,000	75,000
	Maintenance Engineer	40,000	50,000	70,000
	Process Engineer	40,000	50,000	70,000
	R&D Engineer	40,000	50,000	70,000
	CNC Programmer	35,000	45,000	60,000
	Design Engineer	45,000	60,000	80,000
	Technologist	40,000	50,000	70,000



JOB TITLE	SALARY CURRENCY (EUR)		
	MINIMUM	MID	MAXIMUM
Quality Engineer	43,104	48,384	51,283
SQA Engineer	43,104	48,384	51,283
Maintenance Engineer	43,104	48,384	51,283
Process Engineer	40,588	44,083	47,270
R&D Engineer	40,588	44,083	47,270
CNC Programmer	40,588	44,083	47,270
Technologist	34,080	36,134	37,228



Plant Manager/Director	65,000	80,000	100,000
Maintenance Manager	40,000	55,000	70,000
Production Manager	55,000	65,000	80,000
Quality Manager	45,000	55,000	70,000
Quality Engineer	30,000	37,000	45,000
SQA Engineer	30,000	37,000	45,000
Maintenance Engineer	30,000	37,000	45,000
Process Engineer	30,000	37,000	45,000
R&D Engineer	28,000	33,000	42,000
CNC Programmer	28,000	33,000	42,000
Design Engineer	28,000	33,000	42,000
Technologist	22,000	26,000	30,000



JOB TITLE	SALARY CURRENCY (EUR)		
	MINIMUM	MID	MAXIMUM
Plant Manager/Director	69,000	92,000	115,000
Maintenance Manager	51,000	63,000	74,000
Production Manager	46,000	57,000	69,000
Quality Manager	51,000	57,000	69,000
Quality Engineer	34,000	49,000	58,000
SQA Engineer	46,000	51,000	57,000
Maintenance Engineer	40,000	51,000	63,000
Process Engineer	40,000	51,000	63,000
R&D Engineer	37,000	46,000	57,000
CNC Programmer	34,000	40,000	40,000
Design Engineer	34,000	43,000	51,000
Technologist	34,000	43,000	51,000
Plant Manager/Director	47,040	73,200	99,360
Maintenance Manager	28,800	37,200	47,040
Production Manager	31,380	41,760	54,840
Quality Manager	28,800	41,760	54,840
Quality Engineer	15,720	20,880	31,380
SQA Engineer	18,240	23,520	31,380
Maintenance Engineer	15,720	20,880	31,380
Process Engineer	15,720	20,880	31,380
R&D Engineer	26,160	35,400	44,400
CNC Programmer	15,720	19,560	23,520
Design Engineer	18,240	23,520	31,380
Technologist	15,720	20,880	28,080





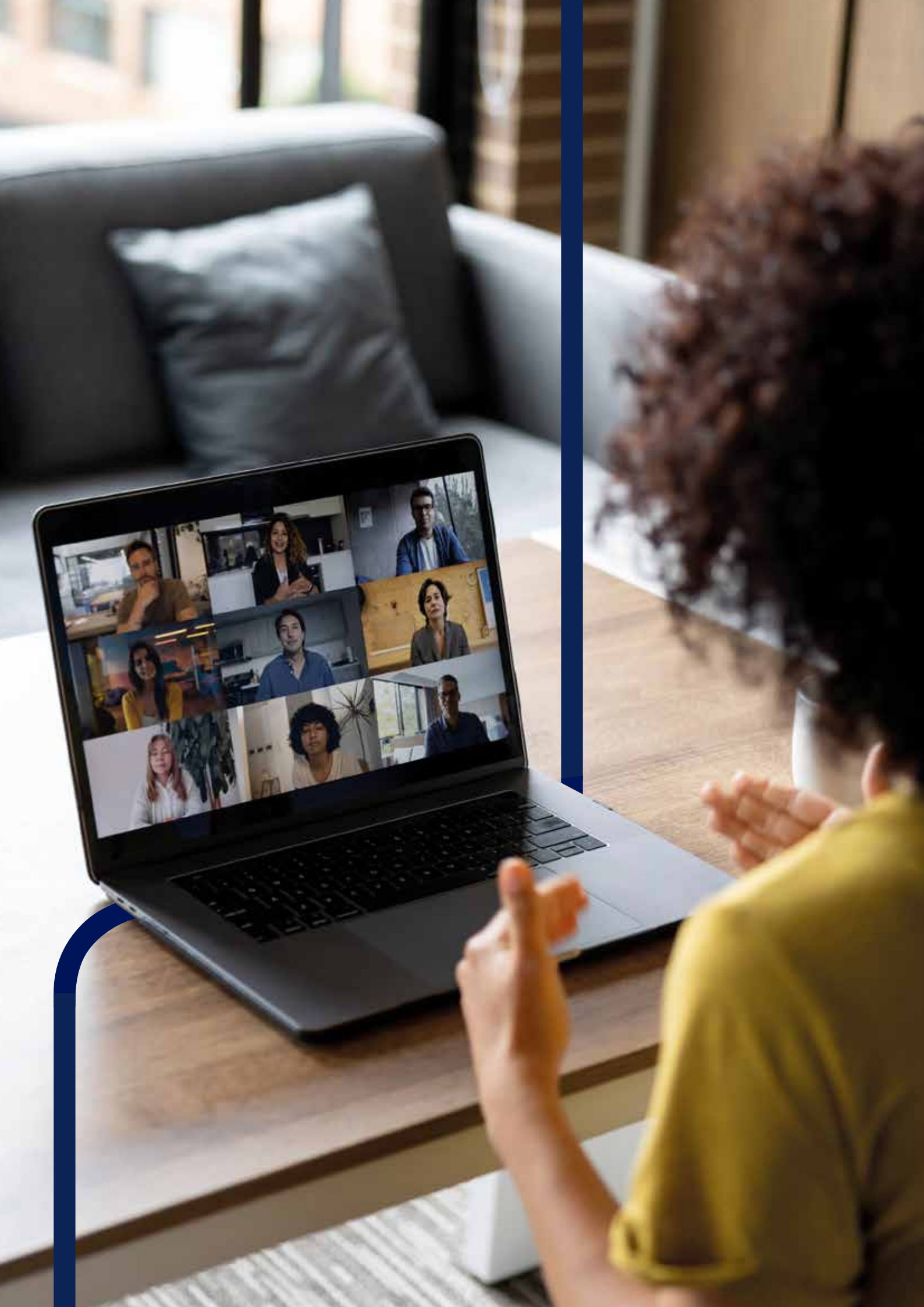
JOB TITLE	SALARY CURRENCY (EUR)		
	MINIMUM	MID	MAXIMUM
Plant Manager/Director	44,794	54,756	111,720
Maintenance Manager	44,799	58,573	77,154
Production Manager	47,288	57,243	69,688
Quality Manager	49,777	62,221	79,643
Quality Engineer	23,823	24,492	46,617
SQA Engineer	29,368	39,075	46,043
Maintenance Engineer	23,069	23,761	46,686
Process Engineer	23,626	25,640	46,163
R&D Engineer	23,395	30,613	46,541
CNC Programmer	5,602	6,846	9,333
Design Engineer	22,399	32,355	40,899
Technologist	5,487	7,543	17,377



Plant Manager/Director	78,000	104,000	156,000
Maintenance Manager	45,500	65,019	91,000
Production Manager	52,000	78,000	91,000
Quality Manager	52,000	84,500	104,000
Quality Engineer	23,400	39,000	58,500
SQA Engineer	23,400	37,500	58,500
Maintenance Engineer	23,400	36,000	52,000
Process Engineer	23,400	37,000	58,500
R&D Engineer	23,400	37,500	58,500
CNC Programmer	15,600	23,400	31,200
Design Engineer	23,407	32,510	45,514
Technologist	15,605	23,407	31,209



JOB TITLE	SALARY CURRENCY (EUR)		
	MINIMUM	MID	MAXIMUM
Plant Manager/Director	28,354	39,695	56,708
Maintenance Manager	17,012	20,415	22,683
Production Manager	17,012	20,415	22,683
Quality Manager	13,610	17,012	20,415
Quality Engineer	9,073	10,207	11,341
SQA Engineer	9,073	11,341	13,610
Maintenance Engineer	11,341	12,475	13,610
Process Engineer	9,073	10,207	11,341
R&D Engineer	11,341	13,610	17,012
CNC Programmer	17,012	22,683	28,354
Design Engineer	9,073	11,341	13,610
Technologist	17,012	20,415	22,683



Metodología

Este informe es el resultado de una investigación llevada a cabo por el Observatorio de Coches Conectados y Movilidad del Politécnico de Milán y la empresa de Inteligencia de Datos INTWIG.

El estudio se realizó en 11 países (Brasil, China, Alemania, Francia, Hungría, Italia, Japón, Polonia, España, EE.UU y Reino Unido) y se estructuró siguiendo una metodología rigurosa desarrollada en 4 fases:

Análisis de Escritorio: recopilación y sistematización de datos públicos capaces de proporcionar una lectura amplia y articulada del sector automovilístico a nivel mundial.

Entrevistas con Líderes de Opinión: 37 entrevistas en profundidad con Líderes de Opinión en los 11 países encuestados.

Encuesta Internacional: denominada “Gi Group Holding, Encuesta Internacional automovilística – 2023”, una encuesta CAWI realizada en una muestra de 5.610 residentes de 11 países, de entre 18 y 65 años (incluyendo al menos 100 trabajadores del sector automovilístico).

Guía Salarial: en 9 países encuestados, un benchmark del mercado salarial (salario base + salario variable), centrado en 12 posiciones laborales, con la siguiente estructura:

- **Primer cuartil:** separa el 25% de datos más bajo del 75% más alto.
- **Media:** divide el conjunto de datos por la mitad, el 50%
- **Tercer cuartil:** separa el 25% de datos más alto del 75% más bajo.

Investigación de Mercados y Análisis



Los **Observatorios de Innovación Digital de la Escuela de Gestión del Politécnico de Milán** nacieron en 1999 con el objetivo de crear cultura en todas las principales áreas de la Innovación Digital. Hoy en día, los Observatorios son un punto de referencia calificado en Innovación Digital que integra actividades de investigación, comunicación, actualización continua y networking.

Creado en 2019, el **Connected Car & Mobility Observatory** tiene como objetivo generar y compartir conocimientos sobre la evolución de los vehículos en términos “inteligentes” y, a nivel más general, sobre el papel de la movilidad en apoyo de las tecnologías digitales, para, en última instancia, contribuir al desarrollo del mercado en un contexto que se caracteriza por una claridad insuficiente respecto al estado de las aplicaciones, los beneficios habilitados y la evolución esperada de las tecnologías habilitadoras.

Investigación de Mercados y Análisis

+Diseño Gráfico

IN.TWIG
make data work

INTWIG es una **empresa de Inteligencia de Datos** que ha estado desarrollando estrategias de gestión de datos desde 2016. Ofrece apoyo a las empresas para comprender el contexto en el que se mueven, anticipar tendencias, optimizar procesos y tomar decisiones rápidamente. El método de INTWIG es personalizado, riguroso y cubre todo el **Ciclo de Vida de los datos: recolección, análisis, interpretación y visualización**. Se desarrollan herramientas y soluciones personalizadas por un equipo de investigadores, analistas, gestores de datos y expertos en comunicación con habilidades técnicas y multidisciplinares.



More than
Work

